Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 14 / 4e trimestre 2013

les cahiers
de la Retraite Complémentaire

Tendances

Focus sur les salaires 2011

L'enjeu

Réforme des retraites 2013

Quelles conséquences sur les régimes ?

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Sommaire

N° 14 —

08
Écarts hommes-femmes, différences entre le public et le privé… Focus sur les salaires 2011.

14
Retour sur les conséquences de la réforme des retraites en cours sur les régimes Agirc et Arrco.

24
Zoom sur les nouvelles orientations prioritaires définies pour l'action sociale Agirc-Arrco.

04 / Actualités

→ Entr'ACT : une journée pour partager

→ Fédération d'identité retraite complémentaire

→ L'habitat, thème de la 2e journée nationale inter-régimes du bien vieillir

→ Projet Monalisa : lutter contre l'isolement social des personnes âgées

→ Mobiliser en région avec les Cercles DSN

→ Quelques éléments clés sur les activités des groupes en 2012

08 / Tendances
Focus sur les salaires 2011

10 / Le point sur
Mise en œuvre du GIRC Agirc-Arrco

12 / À venir
Accord du 13 mars 2013 : les travaux liés à l'article 8

14 / L'enjeu
Réforme des retraites 2013 Quelles conséquences sur les régimes ?

→ Du pilotage national à l'équilibre financier de chaque régime

→ De nouvelles contraintes réglementaires

→ Des mesures pour simplifier et mutualiser les dispositifs des régimes

22 / Regards croisés
Le temps du consensus

24 / RC mode d'emploi
Action sociale 2014-2018 : développer notre action au travers de nouvelles orientations

26 / Droit et réglementation
Mariage entre personnes de même sexe

28 / Jurisprudence
Une décision favorable aux signataires de l'accord du 18 mars 2011

30 / Enquêtes et analyses
Risque opérationnel : une préoccupation majeure des groupes

32 / L'entretien
« Entre 1979 et 2005, l'ensemble des transferts a permis de maintenir une certaine égalité entre les âges »

34 / Europe
Coordination européenne : vers une dématérialisation des échanges

N° 14 — 4e TRIMESTRE 2013
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris cedex 12

Directeur de la publication : Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints : Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Caroline Mille (p. 4), Stéphanie Graveline (p. 5), Nathalie Reboul (p. 5, 30-31), Claire-Sophie Saint-Amans (p. 6-7), Frédérique Nortier-Ribordy (p. 8-9), Jennifer Homère (p. 10-11), Flora Gruau (p. 12-13), Unédite (p. 14-17, 20-23, 32-33), Anne-Laure Miossec (p. 18-19), Martine Atrax (p. 24-25, 34-35), Laurence Nicolas et Betty Sanchez (p. 26-27), Sophie Michas (p. 28-29)
Crédits photos : Gettyimages (p. 1, 2, 9, 15, 19, 20, 25 et 29), F. Beloncle (P.4), Thinkstock (p. 5, 13, 24, 26 et 30), GraphicO (p. 16), H. Mouillade (p.22 et 23), L. Timon (p.11 et 35).
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : février 2014.
No ISSN : 2112-4841.

IMPRIM'VERT

Un ensemble en mouvement

Avec en toile de fond des perspectives économiques incertaines, ce début d'année se place, pour la retraite complémentaire, sous le signe du changement. La situation tendue des comptes de nos régimes, dont les résultats impactent de façon significative les comptes publics, a conduit les partenaires sociaux à établir, le 13 mars dernier, une feuille de route volontariste sur la gestion des régimes.

Les années qui viennent n'annoncent pas de reprise telle qu'elle permettrait un rétablissement de nos équilibres. Des efforts ont été réalisés dans le passé, qui ont porté leurs fruits. Aujourd'hui, il faut à nouveau remettre l'ouvrage sur le métier. L'objectif poursuivi par la feuille de route est la recherche d'économies de gestion conséquentes, dans le respect de la qualité de service, conscients du fait que tout euro alloué à la gestion n'est pas utilisé au paiement des retraites.

Une première étape est d'ores et déjà franchie, avec l'adoption fin novembre par le groupe de travail « article 8 », prévu par l'accord, de huit résolutions avec un objectif de réduction des coûts de 300 millions d'euros, à l'horizon 2018. Ces résolutions se traduisent concrètement par des mesures de simplification et d'optimisation des règles de fonctionnement, des évolutions profondes du modèle de délégation de gestion opérée au sein des groupes de protection sociale et le regroupement des structures. Le cadre de travail est tracé. Les axes stratégiques arrêtés par les partenaires sociaux seront déclinés dans les futurs contrats d'objectifs et de moyens, qui seront mis en œuvre au cours de la période 2015-2018 : ces contrats préciseront la trajectoire d'atteinte des objectifs.

Les travaux ne s'arrêtent pas là. De nouvelles réflexions s'engageront, dès le début de l'année 2014, sur les points de l'article 8 non encore abordés, avec des conclusions attendues pour la réunion du 14 mars. En parallèle, un bilan de l'accord du 8 juillet 2009 sera établi sur la gouvernance des groupes de protection sociale. Il permettra d'identifier, au regard des évolutions intervenues dans les différents métiers des groupes, concernant tant la retraite complémentaire que l'assurance de personnes, les éventuelles adaptations nécessaires. Enfin, comme le prévoit l'article 10 de l'accord du 13 mars 2013, les partenaires sociaux analyseront l'évolution de la situation financière des régimes, à la fin du premier semestre. L'équilibre des comptes sera à l'ordre du jour, avec un calendrier à déterminer quant à l'ouverture éventuelle de négociations.

> « L'objectif poursuivi par la feuille de route est la recherche d'économies de gestion conséquentes, dans le respect de la qualité de service. »

Le programme de travail est dense : il fera appel à tous les acteurs de la retraite complémentaire qui, plus que jamais, seront amenés à revisiter en profondeur les modes de fonctionnement et à interroger les pratiques de nos régimes. Dans un ensemble en mouvement, il nous faudra faire preuve de pédagogie pour que les enjeux et les objectifs soient compris et partagés par tous.

Nul doute que, par cette feuille de route et les travaux qui en découleront, l'ensemble retraite complémentaire fera une nouvelle fois la preuve de sa capacité à s'adapter aux profondes mutations de notre société et à tenir les rênes de son avenir. ●

Philippe Vivien
Président de l'Agirc

Didier Weckner
Président de l'Arrco

Philippe Vivien

Didier Weckner

Conduite du changement —

Entr'ACT : une journée pour partager

L'Entr'ACT, **rendez-vous annuel pour les équipes de conduite du changement des groupes,** s'est déroulé le 1er octobre dernier. Zoom sur cette journée…

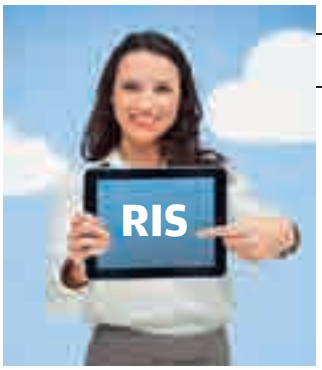
La quatrième rencontre annuelle des équipes de conduite du changement, rebaptisée Entr'ACT l'année dernière, s'est déroulée, le 1er octobre 2013, à l'Usine (Plaine-Saint-Denis). Plus de 150 personnes de profils différents étaient réunies : managers de proximité, responsables de filière, porteurs et équipes de la conduite du changement, chefs de projet, directeurs retraite… « À travers cette journée, nous essayons de favoriser les échanges et les retours d'expérience entre les groupes, aussi bien en termes de bonnes pratiques que de points de vigilance, pour que les participants repartent avec des idées, des informations. L'objectif final est que les gestionnaires soient mieux préparés aux changements que vit la retraite complémentaire », explique Guy Brisson, responsable du pôle Accompagnement du changement et de la transformation des métiers au sein du GIE Agirc-Arrco. Jusqu'à l'année dernière, les sujets abordaient surtout la conduite du changement mise en place dans le cadre du déploiement de l'Usine Retraite. « Avec l'élargissement des missions de l'ACT, nous sommes associés aujourd'hui à des projets comme la mensualisation des allocations, l'amélioration de la qualité de la liquidation ou la déclaration sociale nominative (DSN). Intégrer la conduite du changement dès la phase de lancement d'un projet est capital pour mieux accompagner le métier dans l'appropriation du changement », précise Guy Brisson.

Jean-Jacques Marette a souligné à quel point l'accompagnement du changement était « un processus fondamental de l'évolution de nos entreprises », et combien la conduite du changement était nécessaire pour que l'ensemble des gestionnaires adhèrent aux projets et comprennent l'évolution des processus. Car ce sont eux qui sont au cœur du métier de la retraite complémentaire.

L'un des points forts de l'Entr'ACT, ce sont les retours d'expérience. Les temps d'échange, matin et après-midi, organisés en ateliers par des représentants des groupes eux-mêmes, permettent de témoigner de la mise en œuvre des projets et des pratiques, d'en exposer les avantages et les inconvénients, toujours sous l'angle « conduite du changement ». Les regroupements en petits comités favorisent les échanges et l'appropriation, davantage qu'en réunion plénière. Le matin, les témoignages ont ainsi porté sur l'accompagnement des managers vu sous l'angle du pilotage de l'activité d'une équipe. L'après-midi, les sujets, plus variés, ont traité de l'organisation, de l'Usine Retraite, de l'accompagnement du changement, etc. ●

3 129 euros C'est le montant mensuel du plafond de la Sécurité sociale pour l'année 2014 (+ 1,4 % par rapport à 2013).

47 % En 2012, c'est le taux de chômage des jeunes possédant au plus le brevet, un à quatre ans après leur sortie de formation initiale. Ce taux est de 10 % pour les jeunes diplômés du supérieur. Source : Insee Références - décembre 2013.



Fédération d'identité retraite complémentaire

Depuis le 17 juin dernier, les internautes peuvent créer sur le site Internet www.agirc-arrco.fr leur compte personnel sécurisé, afin d'accéder à un ensemble de services(1), et notamment le relevé de situation individuelle (RIS). Du 17 juin au 31 décembre 2013, 49 500 comptes ont été créés. Cet espace sécurisé a reçu, sur la même période, près de 450 000 visiteurs, soit 2 300 visiteurs quotidiens.

(1) Lire *les Cahiers de la retraite complémentaire* n° 12, p. 24-25.

L'habitat, thème de la 2e journée nationale inter-régimes du bien vieillir

En 2013, l'Agirc, l'Arrco, la Cnav, la MSA et le RSI ont souhaité que la deuxième journée nationale inter-régimes du bien vieillir soit placée sous le thème « Bien habiter pour mieux vieillir ». Les principaux acteurs concernés par la question de l'habitat étaient invités à participer à l'événement, le 8 novembre, dans les locaux de la Cramif. Albert Lautman, conseiller technique auprès de Michèle Delaunay, ministre déléguée chargée des Personnes âgées et de l'Autonomie, a ouvert cette journée riche en échanges.

— Projet Monalisa

Lutter contre l'isolement social des personnes âgées

Le rapport Monalisa (Mobilisation nationale contre l'isolement des personnes âgées) a été remis, le 27 juin 2013, à Michèle Delaunay, ministre déléguée chargée des Personnes âgées et de l'Autonomie. Ce rapport a été rédigé par une mission interministérielle lancée en décembre 2012 sur l'adaptation de la société française au vieillissement démographique.

En octobre 2013, le projet Monalisa, qui vise à organiser un réseau inter-associations de lutte contre l'isolement des personnes âgées, est entré dans sa phase opérationnelle. Lors de la première réunion plénière, l'ensemble des acteurs mobilisés pour cette action ont adopté deux chartes : la première définit les principes de fonctionnement et les engagements des partenaires sur le plan national, la seconde définit la constitution et les missions des équipes citoyennes sur le terrain. Les premiers territoires qui accueilleront Monalisa pour son déploiement opérationnel sont la Creuse, le Gard, la Gironde, le Lot, la Moselle, la Nièvre, le Nord et le Val-de-Marne. Sur ces départements, et sur la base du volontariat, chaque acteur impliqué sera invité à rejoindre la dynamique engagée, fondée sur la mise en réseau. En 2014, un programme de déploiement progressif sera élaboré. Un futur label national permettra de promouvoir les actions conduites. ●

En savoir +

→ Consultez le rapport en ligne, à cette adresse : www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Monalisa_BD.pdf

Mobiliser en région avec les Cercles DSN

À l'instar des comités régionaux qui ont permis sur le terrain de faire connaître net-entreprises.fr et contribué au succès du site Internet dédié aux déclarations sociales des entreprises, les Cercles DSN ont vocation à informer les acteurs économiques régionaux sur la déclaration sociale nominative (DSN) et sur son déploiement. Les représentants des entreprises, des tiers déclarants et des organismes de la sphère sociale sont invités à venir s'informer sur les différentes étapes de la DSN et à se former à l'utilisation de la déclaration pour être à leur tour des relais de l'information auprès des entreprises de la région. Animés chacun par un organisme de protection sociale, les Cercles DSN ont progressivement été lancés à partir du mois de juin 2013. À savoir : Réunica anime le Cercle DSN de la région Centre, Apicil anime le Cercle Rhône-Alpes, Klesia le Cercle de Lorraine et Humanis celui du Nord-Pas-de-Calais.

2014 Au 1er janvier 2014, on dénombre, en métropole, 13 groupes de protection sociale, 14 institutions Agirc et 18 institutions Arrco (2 groupes et 5 institutions Arrco dans les départements d'outre-mer).

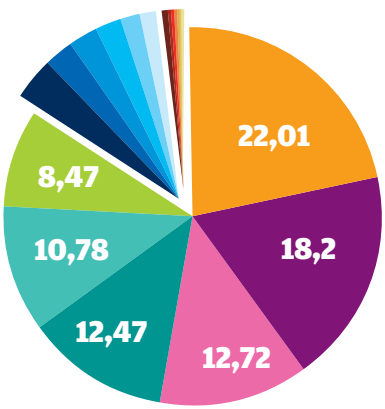
41 % des propriétaires éligibles aux aides de l'Agence nationale de l'habitat (Anah) ont entre 75 et 84 ans. Ces subventions permettent en particulier l'adaptation des logements à la perte d'autonomie. Source : Anah, 2013.

Groupes paritaires de protection sociale –

Quelques éléments clés sur

Établi par l'instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP en vertu de l'accord du 8 juillet 2009, le rapport annuel sur les groupes paritaires de protection sociale et la cartographie[1] qui l'accompagne offrent de façon complémentaire une vision globale des activités des groupes. Focus sur quelques-unes des données publiées.

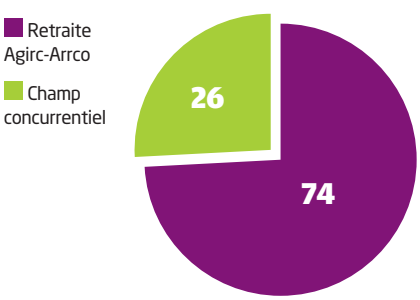
1 Poids des groupes dans l'ensemble Agirc-Arrco en %



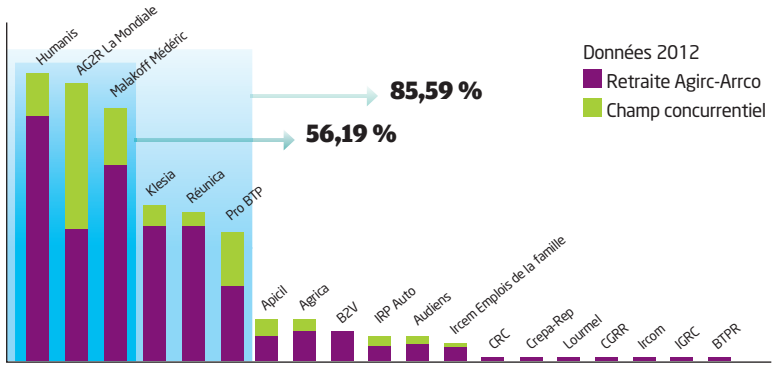
Les trois premiers groupes en termes d'opérations de retraite (Humanis, Malakoff Médéric et Réunica) représentent près de 53 % de l'ensemble.
Les six premiers groupes (incluant AG2R La Mondiale, Klesia et Pro BTP) représentent près de 85 % des opérations de retraite (AGFF incluse).

- Humanis
- Malakoff Médéric
- Réunica
- AG2R La Mondiale
- Klesia
- Pro BTP
- Agrica
- B2V
- Apicil
- Ircem Emplois de la famille
- Audiens
- IRP Auto
- Lourmel
- CGRR
- CRC
- BTPR
- Institution IGRC
- Institution Crepa-Rep
- Institution Ircom

2 Poids des groupes sur la base des encaissements en % (retraite et champ concurrentiel)



Les encaissements des groupes de protection sociale font ressortir une pondération de 74 % pour la retraite complémentaire – contre 80 % en 2009 – et de 26 % pour les activités du champ concurrentiel (prévoyance et autres activités combinées).

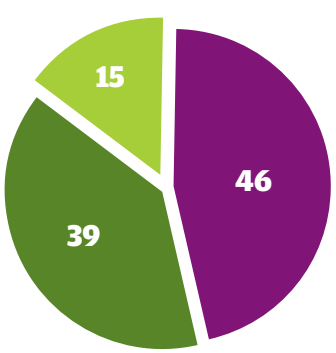


En termes d'encaissements tous secteurs d'activité confondus, les six premiers groupes (Humanis, AG2R La Mondiale, Malakoff Médéric, Klesia, Réunica, Pro BTP) représentent 85,5 % de l'ensemble, les trois premiers (Humanis, AG2R La Mondiale, Malakoff Médéric) 56 %. La part respective des deux champs d'activité varie fortement d'un groupe à l'autre.

(1) Les données de la cartographie sont arrêtées au 31 décembre 2012.

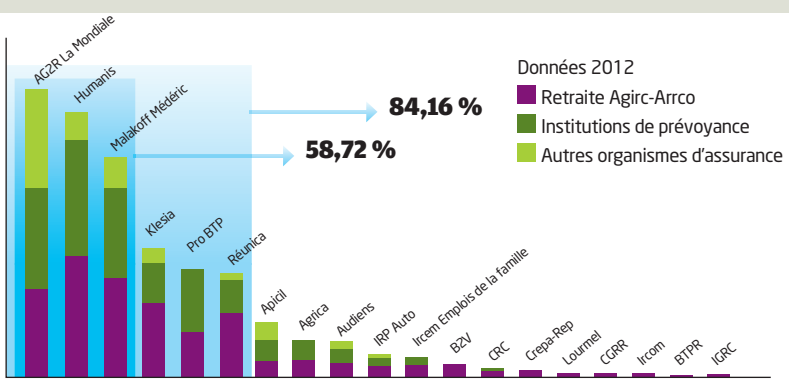
les activités des groupes en 2012

3 Poids des groupes sur la base des frais de gestion en %
(retraite et champ concurrentiel)



Institutions Agirc-Arrco
Institutions de prévoyance
Autres organismes d'assurance

La pondération des frais de gestion entre les deux champs d'activité au sein des groupes maintient la place des activités du champ concurrentiel dans un rapport de 54 % (39 % pour les institutions de prévoyance) contre 46 % consacrés aux activités retraite obligatoire. Cette situation est sensiblement identique à 2012.



Les six premiers groupes (AG2R La Mondiale, Humanis, Malakoff Médéric, Klesia, Pro BTP, Réunica) représentent 84 % de l'ensemble, en termes de frais de gestion, les trois premiers (AG2R La Mondiale, Humanis, Malakoff Médéric) se situant autour de 59 %.

Chiffres clés de la retraite complémentaire

- **La retraite complémentaire représente en moyenne :**
  - → **40 %** de la retraite globale pour les salariés retraités,
  - → **31 %** de la retraite globale d'un non-cadre,
  - → **57 %** de la retraite globale d'un cadre.

- **En 2012, 67,8 milliards d'euros de cotisations (AGFF incluse) ont été perçus** par les institutions de retraite complémentaire pour le compte de 18 millions de salariés. Les institutions ont versé 70,5 milliards d'allocations à près de 12 millions de retraités et d'ayants droit.

- **L'accueil et l'information des particuliers sont notamment assurés par :**
  - → **100** Cicas (Centres d'information, conseil et accueil des salariés)
  - → **5** plates-formes téléphoniques.

- **En 2013, les groupes de protection sociale sont au nombre de :**
  - → **13** en métropole
  - → **2** dans les départements d'outre-mer.

- **En 2013, on compte 14 institutions Agirc, 23 institutions Arrco** (dont 5 outre-mer) et 30 institutions de prévoyance dans les groupes.

- **De 66 systèmes d'information et 44 plates-formes informatiques en 1996, les régimes Agirc et Arrco sont passés à :**
  - → **1** seul système d'information
  - → **4** plates-formes informatiques.

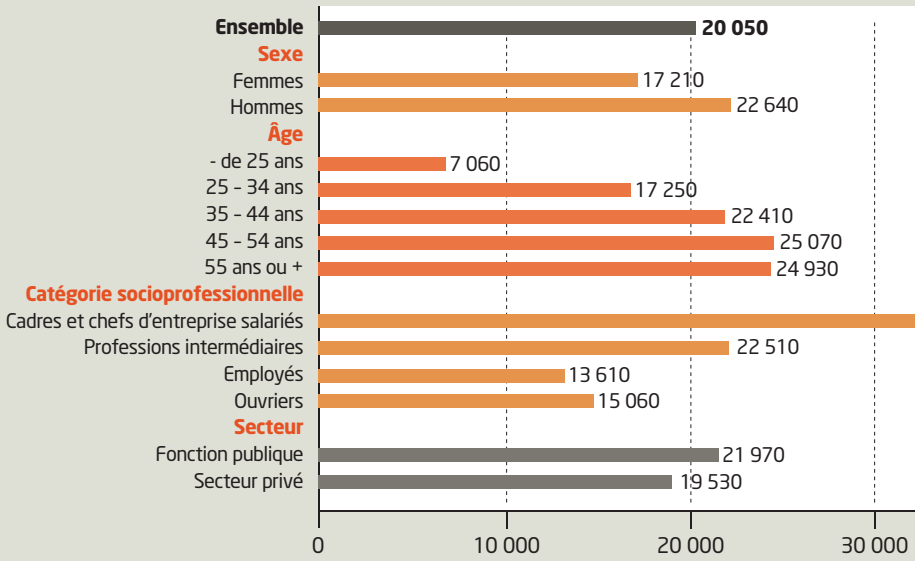
Public / privé —

En 2011, le revenu salarial de l'ensemble des salariés (entreprises du secteur privé et fonction publique) **est en moyenne de 20 050 euros nets annuels.** Cette moyenne recouvre des situations très hétérogènes.

Focus sur les salaires 2011

Avec 39 290 euros en moyenne annuelle, les cadres salariés du secteur privé et de la fonction publique ont le revenu salarial le plus élevé, loin devant les professions intermédiaires (22 510 euros), les ouvriers (15 060 euros) et les employés (13 610 euros). Les salaires augmentent avec l'âge. En 2011, les salariés de moins de 25 ans perçoivent en moyenne 7 060 euros dans l'année. Pour 22 % d'entre eux, ces salaires sont complétés par des allocations chômage. Les salaires augmentent ensuite pour atteindre 25 070 euros nets en moyenne pour les salariés âgés de 45 à 54 ans, avant de redescendre légèrement à partir de 55 ans (24 930 euros) du fait du chômage puis des départs en retraite : 13 % des salariés de cette classe d'âge perçoivent dans l'année des allocations chômage en complément de leur salaire et 30 % des pensions de retraite (soit parce qu'ils sont partis en retraite dans l'année, soit parce qu'ils cumulent emploi et retraite).

Revenu salarial annuel net moyen en 2011 *En euros 2011*



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés, hors salariés des particuliers-employeurs, salariés agricoles et apprentis stagiaires.
Lecture : en 2011, les employés ont perçu en moyenne un revenu salarial de 13 610 euros.
Sources : Insee, DADS et SIASP, exploitation au 1/12.

LES ÉCARTS DE SALAIRES HOMMES-FEMMES

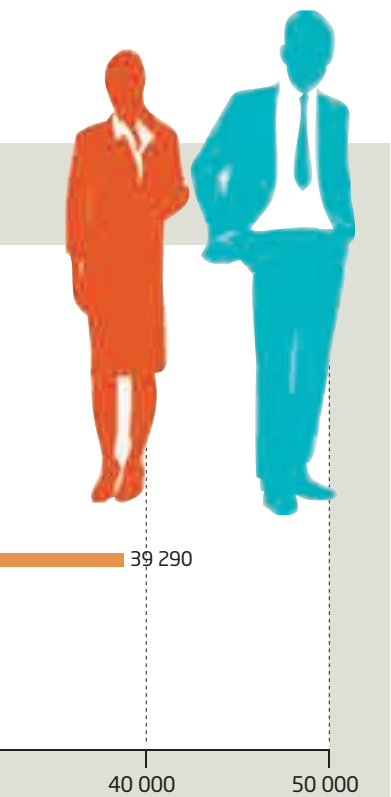
Les femmes perçoivent en moyenne un salaire de 24 % inférieur à celui des hommes : 17 210 euros contre 22 640 euros pour leurs homologues masculins. Un écart qui s'explique pour moitié par la durée de travail – les femmes occupent plus souvent des emplois à temps partiel, voire à très petit temps partiel, et des emplois à durée déterminée – et pour moitié par le montant du salaire horaire qui peut varier en fonction des caractéristiques personnelles des salariés (nombre d'enfants, âge, région, etc.) ou des caractéristiques des postes occupés : secteur d'activité ou catégorie socioprofessionnelle. Les femmes travaillent ainsi moins souvent dans l'industrie – où les salaires sont plus élevés – que les hommes et plus souvent dans les services, en particulier dans le commerce ou le secteur sociosanitaire – où les salaires sont moins élevés. Les salariées occupent également moins souvent des emplois de cadre (13 % des femmes salariées sont cadres contre 18 % des hommes). Autres raisons évoquées mais plus difficilement mesurables par les données administratives mobilisées : une réelle discrimination salariale envers les femmes, la qualification des emplois, le niveau d'études…

SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC : DES DIFFÉRENCES

Les salaires dans la fonction publique sont 12 % plus élevés que dans le secteur privé (21 970 euros contre 19 530 euros), ce qui s'explique surtout par une plus grande stabilité des emplois dans le secteur public (la durée annuelle de travail est de 10 % plus

24 %

Les femmes perçoivent en moyenne un salaire de 24 % inférieur à celui des hommes : 17 210 euros contre 22 640 euros pour leurs homologues masculins.



importante que dans le secteur privé). À noter également : les salaires horaires sont plus élevés dans le public que dans le privé, du fait d'une plus grande qualification des emplois dans le public. Cela n'explique toutefois qu'une faible partie de l'écart de revenu salarial (2 %).

Depuis 1995, les salaires (en euros constants) ont augmenté de 0,7 % en moyenne par an, alors qu'ils avaient baissé de 0,3 % par an entre la fin des années soixante-dix et le milieu des années quatre-vingt-dix[1]. Cette croissance s'explique par une hausse du salaire journalier (+ 0,5 % en moyenne par an) et, dans une moindre mesure, par la durée de travail dans l'année (+ 0,2 % en moyenne annuelle). Elle est plus importante dans les entreprises du secteur privé et les entreprises publiques que dans les trois fonctions publiques[2] ; respectivement 0,8 % et 0,3 %, du fait d'une plus forte augmentation du salaire journalier dans le privé.

UNE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS À NUANCER

La croissance du revenu salarial moyen entre 1995 et 2011 s'est accompagnée d'une légère réduction des inégalités entre salariés : le rapport entre le revenu salarial moyen des 25 % des salariés les moins bien rémunérés et le revenu salarial moyen des 25 % des salariés les mieux rémunérés était de 12 en 1995 ; il est de 10 en 2011. Cette réduction des disparités salariales résulte d'une convergence des durées en emploi : le quart des salariés les moins payés a ainsi travaillé 12 jours de plus entre 1995 et 2011 (soit respectivement 80 et 92 jours), tandis que le quart des salariés les mieux payés travaillait 3 jours de plus (soit 350 jours en 1995 et 353 jours en 2011). Cette réduction provient également d'un écart moins important entre les salaires horaires : celui des 25 % des salariés les moins payés représentait 121 % du Smic en 1995 ; il en représente 124 % en 2011. Au cours de la même période, le salaire horaire du quart des salariés les mieux rémunérés est passé de 330 % à 320 % du Smic.

Repères

Les très hauts revenus salariaux

En 2011, le 1 % des salariés les mieux rémunérés a perçu en moyenne 135 606 euros sur l'année. Entre 1995 et 2011, le revenu salarial moyen de cette catégorie de salariés a augmenté de 1,4 % en moyenne annuelle (0,7 % pour l'ensemble des salariés). Ces salariés sont dans leur grande majorité des hommes (84 % en 2011 contre 91 % en 1995) travaillant dans le secteur privé (85 % des salariés du dernier centile contre 79 % pour l'ensemble des salariés). Leur masse salariale représente 6,8 % de l'ensemble de la masse salariale des entreprises du secteur privé et de la fonction publique (6,1 % en 1995).

Ce constat de réduction des inégalités doit être nuancé pour deux raisons. D'une part, le mouvement s'est arrêté depuis 2007. D'autre part, les écarts de revenu salarial entre le 1 % des salariés les mieux rémunérés et les 99 % autres se sont creusés dans cette période *(voir encadré)*. ●

(1) La baisse du salaire perçu s'explique pour cette période par la très forte augmentation des taux de cotisations salariales.
(2) Fonction publique d'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière.

En savoir +

→ Lire l'étude intitulée « Entre 1995 et 2011, le revenu salarial moyen augmente de 0,7 % en moyenne par an en euros constants : + 0,8 % dans le privé contre + 0,3 % dans le public », B. Marc, T. Morin, N. Remila et L. Rioux. Insee, France Portrait social, 2013.

Informatique retraite complémentaire —

Au 1er janvier 2014, les fédérations mettent en œuvre le GIRC Agirc-Arrco, résultat du rapprochement des GIE informatiques Alcara et GieProd. Cette structure regroupe les activités de fabrication et d'exploitation du système d'information retraite complémentaire (SI-RC) pour ses groupes membres et les fédérations.

Mise en œuvre du GIRC Agirc-Arrco

Les fédérations ont installé, au 1er janvier, une structure unique, le GIRC Agirc-Arrco, pour développer, recetter et assurer la maintenance du système d'information retraite complémentaire (SI-RC). Ce GIE assure également aujourd'hui l'exploitation de 100 % des fichiers centraux et 40 % de la production de l'Usine Retraite(1) (production de l'informatique retraite complémentaire des groupes membres : Apicil, Humanis, Ircem, Klesia et Crepa). D'ici à 2018, le GIRC Agirc-Arrco devrait accueillir près de 80 % de l'exploitation du système d'information de la retraite complémentaire.

Cette entité a vocation à porter les fonctions opérationnelles du SI-RC, tandis que le pilotage des programmes et la stratégie du SI-RC seront assurés par la direction des systèmes d'information centrale (DSI-RC) au sein du GIE Agirc-Arrco.

LES MISSIONS DU GIRC AGIRC-ARRCO

Le GIRC Agirc-Arrco s'est vu confier plusieurs missions :

- assurer le développement et la maintenance de toutes les fonctionnalités du SI-RC pour la communauté nationale : intégrer les nouvelles évolutions législatives ou réglementaires – nouveaux référentiels, déclaration sociale nominative (DSN), etc. – et mettre en œuvre le schéma directeur ;
- aider les groupes de protection sociale dans leurs déploiements ou leurs convergences de systèmes d'information ;
- accompagner l'intégration des nouvelles versions dans les institutions de retraite complémentaire et les groupes ;
- assurer l'exploitation informatique du SI-RC pour les institutions membres et les fédérations ;
- apporter le support à l'utilisation du système d'information retraite complémentaire.

VERS UNE DIMINUTION DES COÛTS

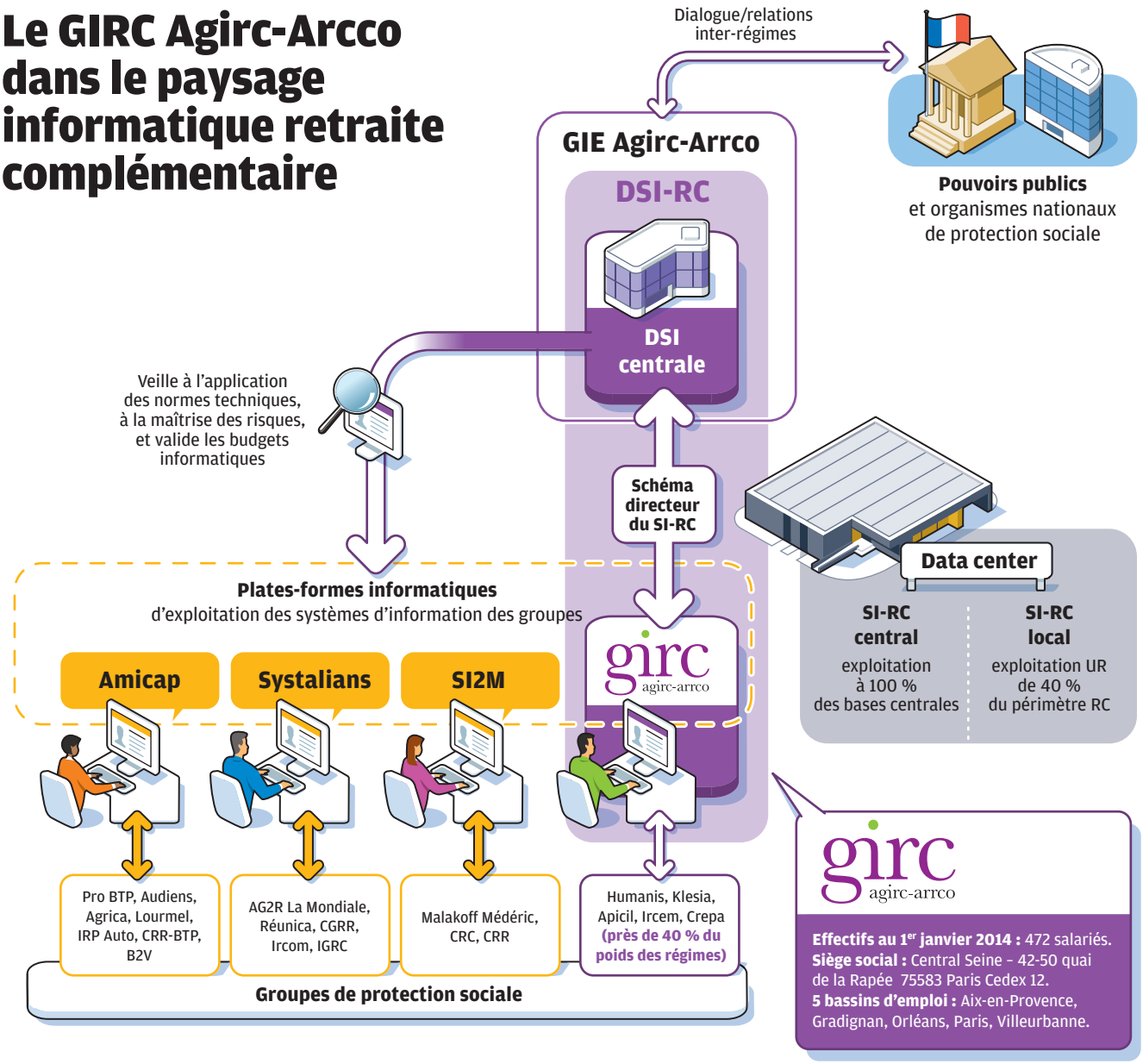
La mise en œuvre du GIRC Agirc-Arrco répond à un double objectif. Le premier est de réduire les coûts de gestion informatique : les partenaires sociaux ont demandé qu'ils passent de 500 millions à 300 millions d'euros d'ici à 2017, tout en sécurisant les données des 11,8 millions de retraités et des 18 millions d'actifs. Fin 2013, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur volonté de placer les dépenses informatiques sous pilotage fédéral. L'une des huit résolutions adoptées dans le cadre des travaux relatifs à l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013 prévoit la réduction du nombre de plates-formes, l'un des moyens de parvenir à une baisse des coûts : « Il s'agit dès à présent d'afficher la cible de deux plates-formes informatiques à horizon 2018 : le GIRC Agirc-Arrco et une autre plate-forme propre aux régimes professionnels ayant mis des moyens informatiques en commun. Cela afin de pouvoir mieux organiser les ressources humaines, industrialiser et professionnaliser les processus et sécuriser les projets. »

> “ D'ici à 2018, le GIRC Agirc-Arrco devrait accueillir près de 80 % de l'exploitation du système d'information de la retraite complémentaire ”.

Le second objectif est de répondre à un service globalisé alors que de nouveaux chantiers inter-régimes se dessinent – le plus visible aujourd'hui étant le droit à l'information des actifs. ●

(1) Outil de gestion informatique, unique, de la retraite complémentaire.

Le GIRC Agirc-Arcco dans le paysage informatique retraite complémentaire


Dialogue/relations inter-régimes
GIE Agirc-Arrco
DSI-RC
DSI centrale
Pouvoirs publics et organismes nationaux de protection sociale
Veille à l'application des normes techniques, à la maîtrise des risques, et valide les budgets informatiques
Schéma directeur du SI-RC
Data center
SI-RC central
exploitation à 100 % des bases centrales
SI-RC local
exploitation UR de 40 % du périmètre RC
Plates-formes informatiques
d'exploitation des systèmes d'information des groupes
Amicap
Systalians
SI2M
girc agirc-arrco
Pro BTP, Audiens, Agrica, Lourmel, IRP Auto, CRR-BTP, B2V
AG2R La Mondiale, Réunica, CGRR, Ircom, IGRC
Malakoff Médéric, CRC, CRR
Humanis, Klesia, Apicil, Ircem, Crepa (près de 40 % du poids des régimes)
Groupes de protection sociale
girc agirc-arrco
Effectifs au 1er janvier 2014 : 472 salariés.
Siège social : Central Seine – 42-50 quai de la Rapée 75583 Paris Cedex 12.
5 bassins d'emploi : Aix-en-Provence, Gradignan, Orléans, Paris, Villeurbanne.

Les repères de l'informatique RC

2001 → Commande, par les partenaires sociaux, de la mise en œuvre d'une convergence informatique.

2003 → Désimbrication des systèmes d'information retraite complémentaire et prévoyance.
→ Lancement du programme de convergence informatique des 44 plates-formes et des 66 systèmes d'information.

2006 → Mise en production de la Plate-forme retraite complémentaire (PRC).

2008 → Création de la direction des systèmes d'information retraite complémentaire (DSI-RC).

2009 → Premiers déploiements de l'Usine Retraite.

2010 → 4 enjeux, 7 résolutions et 8 orientations stratégiques fixées par les partenaires sociaux à la DSI-RC.
Mise en œuvre d'un centre national de développement (CND) et d'un centre national de recette (CNR).

2011 → Schéma directeur informatique 2011-2014.
→ Création du GIE Alcara et du GIE GieProd.
→ Lancement du programme « Informatique en transformation, accompagnement et compétences » (Itac).

2013 → Déploiement de l'Usine Retraite sur l'ensemble de son périmètre par 5 groupes : AG2R La Mondiale, Apicil, Crepa, Klesia et Réunica. En mars 2014, Humanis aura basculé sur l'ensemble de son périmètre.

2014 → Mise en œuvre du GIRC Agirc-Arrco.

Accord du 13 mars 2013 –

L'accord du 13 mars 2013 a prévu qu'un groupe de travail, dit « article 8 », examinerait durant l'année 2013 les questions relatives à l'organisation, à la rationalisation des coûts de gestion et aux évolutions paramétriques des régimes Agirc et Arrco. Fin novembre, des mesures ont été entérinées. Explications.

Les travaux liés à l'article 8

Il n'est pas besoin de souligner l'importance des sujets énoncés à l'article 8, en plein débat sur l'avenir du système de retraite national ; si la question des équilibres des régimes de retraite est centrale, la maîtrise des dépenses de gestion est devenue un enjeu majeur, à visibilité médiatique importante.

Les premiers termes de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013 prévoient « la poursuite de la rationalisation des coûts de gestion des institutions de retraite complémentaire » *via* l'examen de deux aspects : « le modèle de délégation de gestion opérée au sein des groupes de protection sociale pour le compte des fédérations Agirc et Arrco » et « une rationalisation des structures et, en particulier, la mise en œuvre d'un schéma cible pour la poursuite des regroupements des groupes de protection sociale ».

Face à de tels enjeux, un groupe de travail dit « article 8 », composé de représentants des organisations syndicales et patronales, a décidé, lors de sa réunion du 2 juillet 2013, de confier au comité de pilotage Agirc-Arrco[(1)] l'examen de ces questions. Ce comité s'est réuni à trois reprises (séminaire des 5 et 6 septembre et réunions des 11 octobre et 20 novembre 2013), avant d'exposer ses résolutions au groupe de travail, le 29 novembre 2013.

QUATRE AXES D'ÉVOLUTION

Le cahier des charges confié au comité de pilotage était de rechercher les moyens de rationaliser les coûts de gestion et de proposer les évolutions nécessaires dans trois principaux domaines : la gestion, l'informatique et le modèle des groupes, tant sur le plan de l'architecture que du mode de décision et du fonctionnement.

Tout en maintenant le principe du modèle décentralisé de gestion de la retraite complémentaire, le comité de pilotage a adopté, le 20 novembre, huit résolutions visant à une réduction des coûts de gestion, articulées autour de quatre axes : la simplification et l'optimisation du produit retraite, l'évolution du modèle de délégation de gestion opérée au sein des groupes pour le compte des fédérations, le regroupement des structures et la fixation d'une trajectoire de réduction des dépenses dans le cadre des contrats d'objectifs et de moyens.

1 La simplification et l'optimisation du produit retraite comporte dix mesures qui répondent aux enjeux d'économies et de service. Pour chacune d'entre elles, il a été mesuré l'effet de convergence des réglementations et des processus Agirc-Arrco, l'impact et le niveau de consensus dans les groupes, les liens avec d'autres projets des régimes, inter-régimes ou de réforme nationale. Une fois mis en œuvre, l'ensemble de ces mesures permettra d'escompter des économies de l'ordre de 80 millions d'euros pour les régimes, à l'horizon 2018.

2 S'agissant de l'évolution du modèle de délégation de gestion opérée au sein des groupes de protection sociale, il a été établi que :

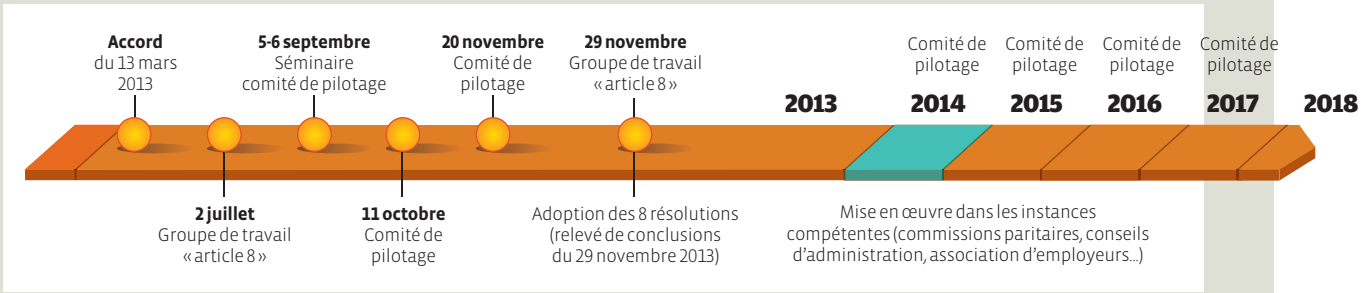
- la formule de péréquation des dotations de gestion sera adaptée à la trajectoire de réduction des dépenses ;
- un tiers des dépenses environ seront placées sous régime budgétaire, supposant une autorisation préalable des fédérations : les dépenses liées à l'informatique, aux Cicas et aux plates-formes téléphoniques, à la maîtrise d'ouvrage (MOA), aux projets métiers de la retraite complémentaire et à la communication ;
- les dépenses informatiques devront être réduites à 300 millions d'euros à l'horizon 2017, ce qui représente une économie d'environ 200 millions d'euros en quatre ans ;
- ces changements nécessiteront, au-delà de nouveaux schémas organisationnels, une large mobilisation des ressources humaines de toute la retraite complémentaire.

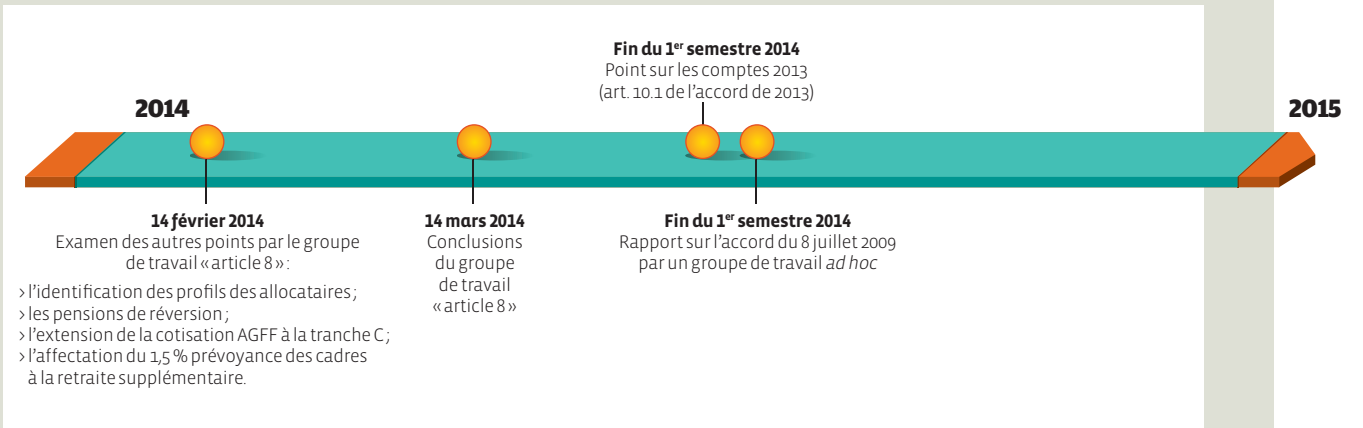
3 Concernant la poursuite du regroupement des structures, les membres du comité de pilotage ont défini un schéma cible visant tant les groupes de protection sociale que les plates-formes informatiques.

4 Enfin, selon la feuille de route établie par le comité de pilotage, les régimes Agirc et Arrco devront ramener leurs dépenses de gestion de 1,9 milliard d'euros – montant actuel – à 1,6 milliard d'euros. Au vu des coûts de mise en œuvre des mesures de simplification, cette réduction pourra

Une feuille de route pour les années à venir

La feuille de route Agirc-Arrco s'inscrit dans un cadre volontairement ouvert et évolutif. Notamment, l'article 39 de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit une nouvelle simplification de l'accès des assurés à leurs droits à retraite. Cette disposition apportera des évolutions qui supposent que le cadre ne soit pas figé.


Accord du 13 mars 2013
5-6 septembre Séminaire comité de pilotage
20 novembre Comité de pilotage
29 novembre Groupe de travail « article 8 »
Comité de pilotage
Comité de pilotage
Comité de pilotage
Comité de pilotage
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2 juillet Groupe de travail « article 8 »
11 octobre Comité de pilotage
Adoption des 8 résolutions (relevé de conclusions du 29 novembre 2013)
Mise en œuvre dans les instances compétentes (commissions paritaires, conseils d'administration, association d'employeurs…)


Fin du 1er semestre 2014
Point sur les comptes 2013
(art. 10.1 de l'accord de 2013)
2014
2015
14 février 2014
Examen des autres points par le groupe de travail « article 8 » :
› l'identification des profils des allocataires ;
› les pensions de réversion ;
› l'extension de la cotisation AGFF à la tranche C ;
› l'affectation du 1,5 % prévoyance des cadres à la retraite supplémentaire.
14 mars 2014
Conclusions du groupe de travail « article 8 »
Fin du 1er semestre 2014
Rapport sur l'accord du 8 juillet 2009 par un groupe de travail ad hoc

être concrétisée après déploiement des différents projets, soit en 2018.

UN SUIVI ATTENTIF

Tous ces changements seront portés par les contrats d'objectifs reliant des moyens aux objectifs : ils deviendront contrats d'objectifs et de moyens, conclus avec les institutions de retraite complémentaire pour la période 2015-2018.

L'ensemble des résolutions, volontaristes et confortées par les partenaires sociaux, seront reprises et mises en œuvre dans les mois qui viennent par les instances – selon le cas, par les commissions paritaires, les conseils d'administration des fédérations Agirc et Arrco ou l'association des employeurs.
Enfin, le comité de pilotage est chargé de faire un point d'étape annuel, afin de s'assurer de la réalisation de ces résolutions et de veiller à la trajectoire de réduction des dépenses de gestion. Il pourra, si nécessaire, apporter des mesures correctrices. ●

(1) Créé par l'article 8 de l'annexe 1 à l'accord du 10 février 2001, il est composé paritairement de 10 administrateurs de l'Agirc et de 10 administrateurs de l'Arrco dont les présidents et vice-présidents de chacun des deux régimes, de telle sorte que toutes les organisations nationales représentatives des salariés et toutes les organisations nationales représentatives des employeurs y soient représentées.

Adoption des 8 résolutions

→ **Par relevé de conclusions du 29 novembre 2013**, le groupe de travail « article 8 » a entériné les huit résolutions relatives à la gestion proposées par le comité de pilotage.
Les partenaires sociaux sont également convenus de la mise en place d'un groupe de travail *ad hoc* qui aura pour mission de dresser un bilan de l'accord du 8 juillet 2009 relatif à la gouvernance des groupes de protection sociale et d'identifier les ajustements éventuellement nécessaires, d'ici à la fin du premier semestre 2014.

Comprendre —

La réforme des retraites en cours combine des mesures dites « de redressement », visant l'équilibre financier du régime général, et des mesures dites « de justice ». Elle concerne essentiellement le régime général, mais les différentes dispositions prévues impactent mécaniquement les régimes Agirc et Arrco.

Réforme des retraites 2013

Quelles conséquences sur les régimes ?

Quatre orientations président à la loi « garantissant l'avenir et la justice du système de retraite » : augmenter la durée d'activité de manière progressive et juste ; renforcer l'équité du système de retraite ; améliorer les mécanismes de solidarité ; renforcer la compréhension par les Français des règles de la retraite.

Le texte prévoit notamment un suivi du pilotage des organismes de retraite, de base et complémentaire, qui sera assuré par une structure *ad hoc* chargée de formuler des préconisations. Une mesure qui s'inscrit dans la continuité de la loi de programmation des finances publiques.

Bien que la présente loi vise le redressement de la situation des régimes alignés, la réforme proposée par le gouvernement aura néanmoins un effet indirect, à moyen terme, sur les régimes Agirc et Arrco. L'allongement progressif de la durée de cotisation, à partir de 2020, pour les salariés affiliés au régime général entraînera mécaniquement un allongement de la durée d'assurance aux régimes complémentaires obligatoires, et donc une progression de leurs recettes. Mais dans le même temps, les mesures de justice auront un coût. Dès lors, il reviendra aux partenaires sociaux de prendre les décisions qu'ils estimeront nécessaires pour consolider les comptes des régimes Agirc et Arrco. Enfin, le GIP Info Retraite disparaîtra au profit d'une nouvelle structure de pilotage des dispositifs de simplification. Structure au sein de laquelle l'Agirc et l'Arrco auront à cœur de continuer à jouer un rôle important en matière de gouvernance. ●

Le contexte

La réforme en quatre grandes étapes

➔ **La phase de diagnostic de l'état du système de retraite français** s'achève, en janvier 2013, avec la publication des 11e et 12e rapports du COR. En février 2013, le Premier ministre installe une commission pour l'avenir des retraites, présidée par Yannick Moreau, qui rend son rapport en juin.

➔ **La phase de concertation** se déroule de juin à mi-septembre, entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

➔ **La phase de débat :** adopté par l'Assemblée nationale le 15 octobre 2013, le texte du projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite est rejeté par le Sénat, le 5 novembre, à l'unanimité. Le 19 novembre, il est examiné en nouvelle lecture à l'Assemblée ; les députés rétablissent l'allongement de la durée de cotisation et la création d'un compte pénibilité et votent le projet de loi, le mardi 26 novembre. Le Sénat a de nouveau rejeté le texte le 16 décembre 2013, finalement adopté définitivement le 18 décembre 2013 par l'Assemblée nationale.

➔ **La mise en œuvre** de cette nouvelle loi implique pour les régimes Agirc et Arrco d'ouvrir une nouvelle phase de négociations entre les partenaires sociaux, gestionnaires de la retraite complémentaire.

Comprendre —

L'article 4 de la loi institue un comité de suivi des retraites qui doit permettre de créer les conditions d'un pilotage régulier des régimes. Il s'agit notamment de contrôler leur équilibre financier.

Du pilotage national

La quatrième mesure de la réforme institue le comité de suivi des retraites. Ce comité doit rendre un avis annuel et public, au plus tard le 15 juillet, en s'appuyant sur le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) et sur les données fournies par chaque régime. Les membres du comité analyseront, d'une part la situation comparée des hommes et des femmes au regard de l'assurance vieillesse, d'autre part la trajectoire du système de retraite par rapport aux objectifs définis par la loi en termes de répartition, d'équité, de solidarité, d'équilibre des comptes. Ils pourront émettre des recommandations qui pourront porter notamment sur les taux de cotisation. Il pourra en résulter une augmentation ou une baisse du taux de cotisation dans la limite de bornes fixées par décret. À la suite de ces recommandations, et après consultation des partenaires sociaux, le gouvernement pourra présenter au Parlement les mesures qu'il souhaite prendre pour les régimes de base. Le comité de suivi pourra également formuler des recommandations adressées aux organismes de retraite complémentaire.

LOGIQUE DE PILOTAGE

Le comité de suivi des retraites sera composé de deux femmes et de deux hommes, désignés en raison de leurs compétences en matière de retraite, nommés pour cinq ans par décret, et d'un président nommé en Conseil des ministres. Cette composition resserrée devrait permettre au comité d'exercer sa mission dans de meilleures conditions que le Copilor, qui comptait 50 membres. Créé par la réforme de 2010, le Copilor était chargé de surveiller la situation financière des régimes de retraite par répartition et de rendre un avis annuel, mais il n'avait pas de mission de pilotage.

Avec cette nouvelle structure, l'ensemble du système de retraite national entre dans une logique de pilotage avec des horizons à plus court terme. Le comité s'appuiera sur les travaux du COR, qui reposent sur des projections à long terme, mais surtout il examinera les éléments d'information et les études que les régimes de retraite obligatoire seront tenus de lui communiquer. C'est novateur dans le sens où le comité de suivi a pour objet de négocier la trajectoire des régimes, et de vérifier que ceux-ci sont cohérents avec les engagements européens. « Le comité pourra signifier qu'un régime ne tient pas les objectifs et

à l'équilibre financier de chaque régime

émettre des recommandations », explique Pierre Chaperon, directeur du cabinet du GIE Agirc-Arrco.

Le comité de pilotage a en effet ce rôle de veille. Dans les régimes de retraite complémentaire, le pilotage est l'alpha et l'oméga, il existe une forte conscience de la nécessité d'une approche prudente – en termes de projection – des scénarios économiques.

DES OBLIGATIONS ACCRUES

Ce droit de regard sur la trajectoire des régimes et les recommandations qui s'en suivront placent la loi dans le prolongement naturel de la loi organique du 17 décembre 2012, qui renforçait les sujétions pesant sur les régimes dans le cadre du retour à l'équilibre des finances publiques. En tant qu'administrations de Sécurité sociale (Asso), les régimes Agirc et Arrco sont inclus dans les lois de programmation portant les engagements de la France vis-à-vis de ses partenaires européens. Ils doivent participer à la règle d'or, c'est-à-dire parvenir à financer leurs dépenses de fonctionnement par leurs seules recettes. La loi organique permet aux pouvoirs publics de prendre, le cas échéant, les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires en termes de dépenses ou de ressources. Cette législation intime aux régimes des contraintes accrues. D'ailleurs, la loi de programmation des finances publiques (LPFP) 2012-2017 définit une cible de solde structurel des comptes pour l'ensemble des administrations publiques, y compris les administrations de Sécurité sociale.

Repères

Le calendrier des partenaires sociaux

→ **Il appartient aux partenaires sociaux de se réunir pour tirer les conséquences de la réforme.** L'accord qui régit les régimes Agirc et Arrco court jusque fin 2015. Une nouvelle négociation est donc nécessaire. Une première rencontre devrait avoir lieu à l'occasion de la réunion annuelle au titre de l'article 10 de l'accord du 13 mars 2013 sur les comptes des régimes. Une intervention des partenaires sociaux est d'autant plus indispensable que l'accord de 2011 a introduit une « clause verrou » aux termes de laquelle les dispositions sur la retraite à taux plein « s'appliquent sur la base de la rédaction en vigueur, à la date de l'accord, de l'ensemble des dispositions législatives » visées.

MARGES DE MANŒUVRE DES RÉGIMES

À la différence du régime de base, les régimes Agirc et Arrco ne bénéficient d'aucun financement nouveau dans le cadre de cette réforme : le relèvement de la durée d'assurance pour les salariés affiliés au régime général entraînera mécaniquement des ressources supplémentaires, à partir de 2020, mais les mesures de justice sociale prévues par la réforme représenteront un coût pour les régimes, que la présente loi ne compense pas. Or, les régimes Agirc et Arrco ont déjà actionné des leviers mis à leur disposition, qui concernent les cotisations et les allocations. L'accord national interprofessionnel, conclu le 13 mars 2013 par les partenaires sociaux gestionnaires des régimes complémentaires, a prévu une hausse des taux de cotisation de 0,1 point au 1er janvier 2014 et de 0,1 point supplémentaire au 1er janvier 2015. L'accord a également prévu une revalorisation des pensions limitée, au 1er avril 2013, à 0,5 % (Agirc) et 0,8 % (Arrco), puis la valeur de service du point évoluera en fonction de l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac moins 1 point, en 2014 et 2015. Cumulées, ces mesures devraient réduire le déficit technique de 3,9 milliards d'euros en 2017. Mais il faut désormais compter avec l'impact financier de la nouvelle législation. Une première estimation des « effets par ricochet » des mesures prises par les régimes de base fait ressortir, à l'horizon 2030, un apport de ressources de l'ordre de 1,5 milliard d'euros (allongement de la durée de cotisation) et de charges nouvelles d'environ un milliard d'euros (mesures de justice sociale) ; le solde fait donc ressortir un « gain » modeste de 500 millions d'euros en 2030. Les partenaires sociaux vont devoir examiner ces mesures et se positionner dans le cadre de négociations sur les suites à donner. ●

Comprendre —

D'un point de vue réglementaire, les dispositions de la loi visent au premier chef le régime de base de la Sécurité sociale. Ces mesures ont toutefois **des conséquences sur les régimes complémentaires.**

De nouvelles contraintes réglementaires

1 – Conséquences sur les dispositifs existants

LA DURÉE D'ASSURANCE

La loi prévoit le relèvement de la durée d'assurance pour les générations nées à partir du 1er janvier 1958, soit :

- **167 trimestres** pour les assurés nés entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960 inclus ;
- **168 trimestres** pour les assurés nés entre le 1er janvier 1961 et le 31 décembre 1963 inclus ;
- **169 trimestres** pour les assurés nés entre le 1er janvier 1964 et le 31 décembre 1966 inclus ;
- **170 trimestres** pour les assurés nés entre le 1er janvier 1967 et le 31 décembre 1969 inclus ;
- **171 trimestres** pour les assurés nés entre le 1er janvier 1970 et le 31 décembre 1972 inclus ;
- **172 trimestres** pour les assurés nés à partir du 1er janvier 1973.

Le relèvement de la durée d'assurance prévu par la réforme des retraites de 2010, concernant les assurés nés à compter du 1er juillet 1951, n'est pas modifié.

LES « CARRIÈRES LONGUES »

Les assurés du régime général qui liquident leur retraite au titre des « carrières longues » peuvent bénéficier de leur retraite complémentaire au même titre. Le droit à la retraite anticipée à 60 ans est ainsi accordé aux assurés qui justifient de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération et qui ont commencé à travailler avant l'âge de 20 ans[1].

La loi élargit le nombre de trimestres réputés cotisés en validant deux trimestres supplémentaires de chômage, deux trimestres supplémentaires d'invalidité et l'ensemble des trimestres de maternité. Les modalités d'application doivent être précisées par décret.

RETRAITE ANTICIPÉE « ASSURÉS HANDICAPÉS »

Les conditions d'accès au dispositif du régime de base de la Sécurité sociale sont simplifiées : à compter du 1er janvier 2014, sont éligibles au dispositif les assurés en situation de handicap pouvant justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %. Antérieurement, ils devaient justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La loi ouvre également le bénéfice de la retraite sans abattement aux assurés en situation de handicap dès l'âge légal, sous réserve de justifier d'une incapacité permanente au moins égale à un certain taux, qui devrait être fixé par décret à 50 %.

Jusqu'au 1er janvier 2014, seules bénéficiaient de l'ouverture des droits à retraite à l'âge légal les personnes bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) ou reconnues inaptes au travail.

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Les salariés peuvent désormais bénéficier de la retraite progressive du régime général de la Sécurité sociale deux ans avant l'âge légal, sans toutefois pouvoir y prétendre avant l'âge de 60 ans. La durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du dispositif

Repères

Trois rapports en préparation

→ **La loi prévoit la remise par le gouvernement au Parlement d'un premier rapport, dans les six mois qui suivront la promulgation de la loi.** Ce rapport formulera des propositions pour la refonte du dispositif des majorations de pension pour enfants afin qu'il bénéficie davantage aux femmes.

→ **Un deuxième rapport, remis dans l'année qui suivra l'entrée en vigueur de loi,** aura pour objet d'étudier les possibilités d'évolution des règles relatives aux pensions de réversion dans le sens d'une meilleure prise en compte du niveau de vie des conjoints survivants et d'une harmonisation entre les régimes, dont l'Agirc et l'Arrco.

→ **Un dernier rapport, à remettre avant le 1er mars 2015,** étudiera l'opportunité de ramener l'âge de départ à taux plein de 67 à 65 ans et de réduire le coefficient de minoration appliqué par trimestre.

(actuellement fixée à 150 trimestres dans certains régimes) sera fixée par décret.

LA CESSATION D'ACTIVITÉ

La loi prévoit qu'à compter du 1er janvier 2015, la liquidation des droits sera subordonnée à la cessation de toute activité professionnelle et non plus uniquement de l'activité relevant du régime dans lequel le futur retraité demande le versement de sa retraite.
En la matière, les régimes complémentaires appliquent actuellement les mêmes règles que le régime général.

LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

La reprise d'activité n'ouvre plus aucun droit à retraite dans aucun régime légal ou rendu légalement obligatoire d'assurance vieillesse, de base ou complémentaire (ces nouvelles dispositions ne sont pas applicables aux bénéficiaires d'une pension militaire).
À noter : dans les régimes Agirc et Arrco, la reprise d'une activité salariée ne permet déjà pas l'inscription de points de retraite complémentaire.
Par ailleurs, la loi prévoit que, dans le cadre du cumul emploi-retraite réglementé, le service des pensions de retraite du régime de base n'est plus suspendu mais réduit en cas de dépassement du plafond.
Actuellement, la réglementation des régimes complémentaires suspend le versement des allocations lorsque la somme des pensions de retraites de base et complémentaires et des nouveaux revenus dépasse les plafonds fixés par les partenaires sociaux.

2 – Nouveaux dispositifs

La loi crée de nouveaux dispositifs au sein du régime général dont le plus important est la mise en place d'un compte personnel de la pénibilité, dont l'entrée en vigueur doit être fixée par décret et qui doit permettre de se constituer des droits à retraite.
Les points disponibles sur le compte « pénibilité » peuvent être affectés en tout ou partie :
• à la prise en charge des frais d'une action de formation professionnelle continue pour accéder à un emploi non – ou moins – exposé à des facteurs de pénibilité ;
• au financement du complément de sa rémunération en cas de réduction de sa durée de travail ; le complément étant assujetti à l'ensemble des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
• ou au financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et au départ en retraite avant l'âge légal de droit commun, c'est-à-dire à partir de 55 ans (à compter du 1er janvier 2015). Un décret doit préciser les modalités d'application.
À noter : la loi n'abroge pas le dispositif de retraite anticipée au titre de la pénibilité ouvert à partir de l'âge de 60 ans, créé par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. ●

(1) Dispositions du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012.

Critères d'affiliation à l'Ircantec

→ **Depuis 1994,** date d'abrogation des dispositions du Code de la Sécurité sociale auxquelles elle était soumise, l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) ne bénéficiait plus de fondement légal. De plus, le critère d'affiliation aux régimes de retraite complémentaire obligatoires pour les salariés (Agirc, Arrco ou Ircantec) soulevait des difficultés d'interprétation juridique : nature juridique de l'employeur ou nature juridique du contrat de travail.

→ **Désormais, la loi sécurise l'Ircantec** en lui conférant un fondement juridique légal ; les règles d'affiliation à ce régime sont inscrites dans le Code de la Sécurité sociale.

→ **À compter du 1er janvier 2017,** le critère pertinent d'affiliation aux régimes complémentaires obligatoires des salariés sera la nature juridique du contrat de travail, selon qu'il est de droit privé (compétence de l'Agirc et de l'Arrco) ou de droit public (compétence de l'Ircantec).

→ **Une exception :** les bénéficiaires de contrats aidés, visés aux articles L. 5134-1 et suivants du Code du travail, seront affiliés selon la nature juridique de l'employeur.

→ **Jusqu'au 31 décembre 2016,** la loi prévoit la cristallisation des adhésions antérieures, sauf en cas de transformation juridique de l'employeur, et la sécurisation juridique des affiliations des salariés et des retraités en conservant les droits acquis.

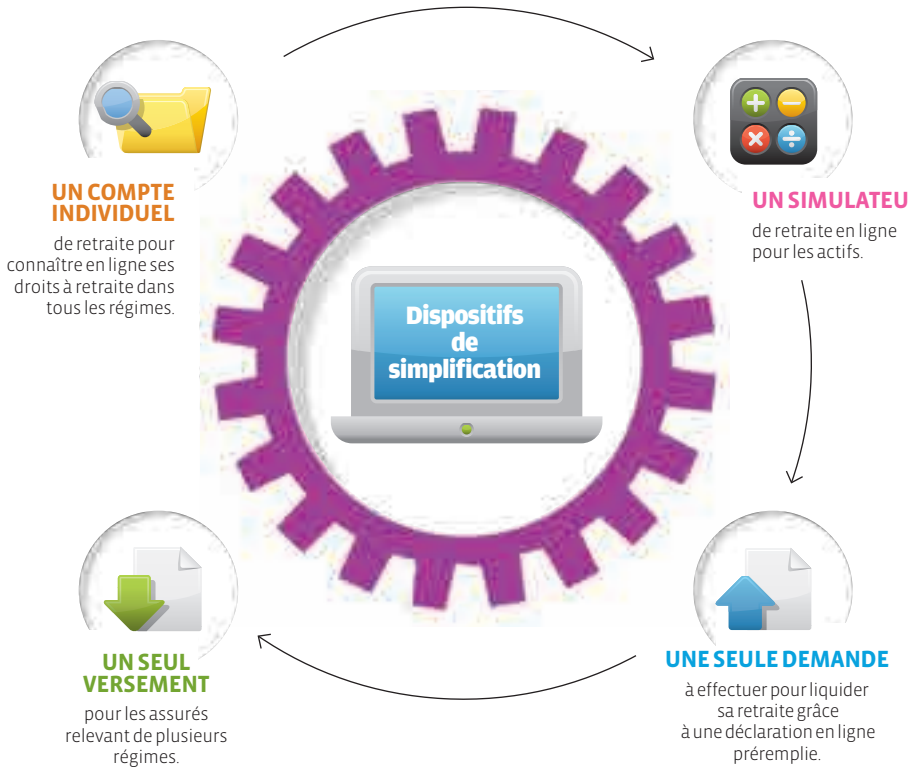
→ **Une convention doit être signée** entre l'Ircantec et l'Agirc et l'Arrco, afin de neutraliser les déséquilibres financiers potentiels de ces nouvelles dispositions.

Comprendre —

Les assurés peuvent légitimement prétendre à la lisibilité de leur système de retraite. Or, la multiplicité des régimes est source de complexité. Après le droit à l'information introduit par la loi de 2003, **la nouvelle loi compte une série de mesures instaurant des dispositifs de simplification.**

Des mesures pour simplifier et les dispositifs des régimes

La réforme veut que chaque assuré puisse bénéficier d'un service en ligne qui lui donne accès, à tout moment, à un relevé actualisé de ses droits à retraite, l'informe sur les régimes dont il relève, lui permette de réaliser certaines démarches administratives et d'échanger des documents dématérialisés avec les régimes concernés. Ce service en ligne devra être opérationnel, au plus tard, le 1er janvier 2017. Sa mise en place implique la coordination de tous les régimes de retraite obligatoires pour parvenir à un compte unique pour chaque assuré.


UN COMPTE INDIVIDUEL
de retraite pour connaître en ligne ses droits à retraite dans tous les régimes.
UN SIMULATEUR
de retraite en ligne pour les actifs.
Dispositifs de simplification
UN SEUL VERSEMENT
pour les assurés relevant de plusieurs régimes.
UNE SEULE DEMANDE
à effectuer pour liquider sa retraite grâce à une déclaration en ligne préremplie.

UN COMPTE RETRAITE UNIQUE

Le projet de simplification vise en effet à faciliter les démarches des assurés. Chaque Français aura un compte individuel de retraite qui lui permettra de connaître en ligne ses droits à la retraite – trimestres et points – dans tous les régimes. Les actifs pourront accéder à un simulateur de retraite sur Internet. Au moment de liquider leur retraite, ils n'auront plus qu'une seule demande à effectuer, grâce à une déclaration en ligne préremplie (et non plus une demande de liquidation par caisse de retraite, comme c'est le cas actuellement). Enfin, l'objectif est de n'offrir qu'un seul versement pour les assurés relevant de plusieurs régimes. De plus, l'article 43 de la loi propose, pour les assurés affiliés à plusieurs régimes alignés[1], de calculer la pension comme si l'assuré avait relevé d'un seul régime. Pour les années durant lesquelles l'assuré a relevé d'au moins deux régimes alignés, les revenus sur lesquels il a cotisé auprès des régimes alignés et le nombre des trimestres qu'il a validés auprès de ces régimes seront additionnés. Le total de ces revenus sera retenu dans la limite du plafond de la Sécurité sociale, et celui des trimestres dans la limite de quatre trimestres par an. L'assuré restera affilié à deux régimes, juridiquement, mais l'ensemble des droits ouverts seront calculés comme si l'assuré n'avait relevé que d'un seul régime, afin de refléter la réalité de l'activité du poly-affilié. Cette mesure permettra de soumettre au même traitement les poly et monopensionnés, dès lors qu'ils relèvent de régimes à règles comparables.

mutualiser

UNE NOUVELLE STRUCTURE DE PILOTAGE

Piloter une telle démarche inter-régimes est un projet complexe. La démarche de simplification suppose une coordination des régimes obligatoires de base et complémentaires. La loi prévoit donc la création d'une structure de pilotage inter-régimes autour d'une « Union des institutions et des services de retraite » (UISR), en charge de ces développements. Cette structure regroupera, sous la forme d'un GIP[2], l'ensemble des organismes assurant la gestion des régimes de retraite obligatoires ainsi que les services de l'État chargés de la liquidation des pensions, pour produire les outils de simplification nécessaires à la bonne relation de l'assuré avec le système de retraite. Un contrat entre le GIP et l'État déterminera les objectifs pluriannuels de simplification et de mutualisation de l'assurance vieillesse. Il comprendra un schéma directeur des systèmes d'information. La mise en place de cette nouvelle structure aura des répercussions sur chaque régime, en termes d'organisation, de relation client, de systèmes d'information.

LA GOUVERNANCE DE L'UNION ET SON RÔLE

Le GIP nouveau va donc remplacer le GIP Info Retraite. Pour les régimes Agirc et Arrco, la composition du conseil d'administration est importante et l'Union à constituer devrait se mettre en place à partir de la structure préexistante du GIP Info Retraite. Les régimes Agirc et Arrco chercheront à continuer à jouer un rôle important dans la gouvernance de l'Union.

Pour mémoire, dans le GIP Info Retraite, l'Agirc et l'Arrco représentent 34 % des voix. Les régimes pourront apporter dans la nouvelle structure des contributions décisives à l'avancée des projets communautaires, en s'appuyant sur des projets déjà en place, comme la procédure de demande de retraite coordonnée avec la Cnav. Le GIP s'appuiera sur le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) dont l'ouverture est étendue aux régimes complémentaires pour centraliser les carrières tous régimes. « Dans le cadre du RGCU et de la coordination entre régimes pour le calcul de la retraite des polypensionnés, la maîtrise du calcul des droits doit rester du strict ressort des régimes. Cette Union doit s'en tenir à un rôle de maîtrise d'ouvrage et s'appuyer sur les moyens humains et matériels des régimes membres », souligne Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc et de l'Arrco. ●

(1) Ces régimes (assurance retraite, régime social des indépendants, Mutualité sociale agricole) adoptent les mêmes règles pour le calcul des droits à la retraite.
(2) Groupement d'intérêt public.

Ce qu'il faut retenir

Une nouvelle réglementation

➔ **L'allongement** de la durée d'assurance pour les salariés affiliés au régime général nés à partir du 1er janvier 1958.

➔ **L'élargissement,** pour les « carrières longues », du nombre de trimestres réputés cotisés, grâce à la validation de deux trimestres supplémentaires de chômage, deux trimestres supplémentaires d'invalidité, et l'ensemble des trimestres de maternité.

➔ **Le bénéfice de la retraite** sans abattement aux assurés en situation de handicap dès l'âge légal, sous réserve de justifier d'une incapacité permanente au moins égale à un certain taux, qui devrait être fixé par décret à 50 %.

➔ **La mise en place** d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

Deux nouvelles structures de pilotage

➔ **La création d'un comité de suivi des retraites**, qui aura pour mission de suivre l'équilibre financier des régimes et qui pourra formuler des recommandations sur l'évolution des cotisations.

➔ **La création d'une structure de pilotage inter-régimes** autour de l'Union des institutions et des services de retraite , chargée de coordonner la simplification et la mutualisation des dispositifs. Elle remplacera le GIP Info Retraite.

Parcours —

Ils sont tous les deux originaires de régions sidérurgiques et minières frappées par la désindustrialisation. Le premier est originaire du Centre de la France, le second du Nord ; **l'un était ouvrier, l'autre DRH.** Ils ont vécu les luttes sociales en entreprise. Administrateurs de la retraite complémentaire, c'est le consensus qui, aujourd'hui, guide leur démarche.

Le temps du

Robert Danecki (FO)

Il n'y a pas de question taboue

Profondément enraciné dans une région qui a longtemps vécu au rythme de la mine et de la forge, Robert Danecki est administrateur Arrco, vice-président de la caisse Ircem Retraite et administrateur de la sommitale du groupe Ircem.

Robert Danecki, 65 ans, est originaire de Commentry (Allier), bassin houiller et sidérurgique, où il vit toujours. En 1969, baccalauréat en poche, il entre comme ouvrier à la société des Forges de Commentry. Il se spécialise dans le traitement thermique des aciers spéciaux et devient agent de maîtrise. Parallèlement, dès 1970, il intègre le syndicat FO : « Je ne suis pas un jusqu'au-boutiste. J'ai toujours privilégié le facteur humain. »

Dans cette entreprise où les relations de travail sont très conflictuelles, il devient membre du comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué de l'union départementale FO. Il est par ailleurs administrateur Urssaf de l'Allier.

En 1988, il quitte l'usine pour devenir commerçant : il achète un bar tabac à Néris-les-Bains, commerce qu'il tiendra dix années durant. Puis, nouvelle étape dans son parcours professionnel, il s'engage auprès de l'association Les Amis des arbres de Montluçon, participant à différentes activités d'entretien de jardins : « Je taillais des arbres chez les particuliers. Comme il me manquait des trimestres de cotisation retraite, j'ai demandé à être payé en chèque emploi service. » C'est ainsi qu'il va cotiser à sa dernière caisse de retraite complémentaire : l'Ircem Retraite.

UN PARITARISME APAISÉ

Coïncidence, en 2008, l'union départementale FO de Montluçon recherche un administrateur pour l'Ircem Retraite. Cette nouvelle fonction s'inscrit dans le prolongement naturel de ses engagements précédents, mais représente aussi une *terra incognita* à laquelle il n'est pas préparé : « J'ai dû fournir un travail important. » Peu à peu, Robert Danecki apprivoise la matière et acquiert de l'aisance : « Les relations au sein de la caisse reflètent un paritarisme apaisé, contrairement aux relations vécues en milieu professionnel. Il n'y a pas de question taboue et nous avons fait avancer des dossiers comme celui du désengagement du GIPS[1] pour réaliser des économies à partir de 2015. »

L'administrateur connaît bien les cotisants de l'Ircem : « Cette population est multi-employeurs, avec des revenus souvent bas et instables. D'où l'importance de l'action sociale qui place sans ambiguïté l'humain au cœur de notre action. »

Pour les soulager et leur venir en aide, le groupe Ircem déploie différents dispositifs : des contrats d'assurance sur mesure pour assurer les risques inhérents à leur activité (par exemple, le décès d'un employeur, source de perte brutale d'activité) ou le développement de microcrédits. Sans oublier le célèbre Bus Ircem qui parcourt la France au contact de tous les affiliés, afin de répondre à leurs besoins d'information, de les aider à la préparation de leur dossier retraite ou de les orienter vers les acteurs sociaux de leur région.

Autant d'initiatives qui donnent du sens à l'engagement de Robert Danecki, qu'il reconnaît toutefois ne pas vouloir prolonger au-delà de son second mandat. Comment et à qui passer le relais ? « Il faut absolument faire perdurer le paritarisme. Mais nous peinons à trouver des administrateurs prêts à prendre la suite. » ●

(1) Groupement informatique de la protection sociale.

consensus

Pierre Cornuau (Medef)
Le sens de l'anticipation

Ex-DRH d'un groupe métallurgique, 62 ans et bientôt retraité, Pierre Cornuau est président de l'institution de retraite complémentaire Irneo, membre de ses commissions sociale et financière, et administrateur de l'Arrco.

Certains événements fournissent des repères pour toute une existence. Pierre Cornuau ne manque pas de rappeler que son père a eu la clairvoyance, alors qu'il dirigeait un organisme bancaire, d'inciter ses amis à sécuriser leur avenir avec des contrats de prévoyance. Pierre Cornuau mesurera encore plus le sens de cette anticipation lorsqu'il bénéficiera de la rente éducative accordée par la caisse de retraite de son père, au décès de celui-ci : « Cela m'a permis de poursuivre mes études. Ces démarches d'anticipation et de sécurisation m'ont toujours interpellé. »

Après un DUT Gestion des entreprises et des administrations et une maîtrise de droit, il se retrouve, à 25 ans, responsable du service contentieux d'une importante coopérative du Pas-de-Calais. Il en devient le directeur des ressources humaines et se familiarise avec les dispositifs de la retraite. Sa dernière expérience chez le fabricant de zinc Umicore (Vieille-Montagne), qui deviendra Nyrstar quelques années plus tard, se déroule sur fond de désindustrialisation de la région. DRH, il doit gérer des plans sociaux successifs. « Le mieux possible », insiste-t-il. Dans cette ambiance morose, le Medef de Douai le sollicite pour devenir administrateur de l'Irci-Nord, institution de retraite du groupe Vauban sur le point de fusionner avec la Cirric et la Cirps pour devenir Irneo. Il prendra la présidence de cette dernière et participera au rapprochement du groupe Vauban avec le groupe Humanis, notamment à travers une nouvelle fusion de l'Irneo avec l'Igirs. Cet engagement en tant qu'administrateur est un facteur d'équilibre : « Chez Nyrstar, nous avions vécu un processus de destruction d'emplois avec des plans sociaux successifs, la pression permanente des syndicats et de l'état-major. J'apprécie que la vie d'une institution de retraite soit portée par une vision à long terme, avec le temps de la réflexion. »

DÉFENDRE LE PARITARISME

Loin des relations conflictuelles de l'entreprise, le paritarisme vise le consensus. « Nos partenaires sont des personnes de qualité et de bonne volonté qui défendent des valeurs et se projettent dans l'avenir. Bien sûr, quand on considère la rudesse et le rythme de la vie professionnelle, l'inertie que l'on peut parfois observer dans la sphère institutionnelle peut paraître paradoxale. » C'est le prix nécessaire de la concertation.

Pierre Cornuau reste optimiste sur l'avenir des régimes. « Les partenaires sociaux vont continuer à en corriger les défauts. Il faut notamment alléger les coûts de gestion qui pèsent sur les régimes. Accélérer le rythme dans ce domaine irait dans le bon sens. » Il met toutefois en garde contre un risque : « Nous devons demeurer fermes par rapport à toute tentative de la sphère publique à vouloir capter les réserves des régimes pour combler d'autres déficits. Il ne faut pas tout mettre entre les mains de l'État. Ce n'est pas de l'argent public. » Le grand challenge, ce sont les jeunes. « Le système est fait pour eux, mais ils ne le savent pas assez. » ●

Action sociale 2014-2018 —

De nouvelles orientations prioritaires ont été définies pour l'action sociale Agirc-Arrco. Leur objectif : répondre aux évolutions de la société et aux besoins émergents.

Développer notre action au travers de nouvelles orientations

Les orientations prioritaires de l'action sociale sont en prise directe avec les évolutions de la société française. L'avancée en âge a constitué le fil rouge des orientations prioritaires 2009-2013. Celles qui leur succèdent, pour la période 2014-2018, tout en confirmant les actions développées dans ce domaine, élargissent le champ d'action aux situations des actifs fragilisés par la crise économique, c'est-à-dire les chômeurs de longue durée et les personnes en situation de handicap. Les nouvelles orientations sont au nombre de quatre, présentées ici chronologiquement par rapport au déroulement de la vie.

SOUTENIR LE RETOUR À L'EMPLOI DES ACTIFS LES PLUS FRAGILES

Depuis la crise financière de l'été 2008, la situation économique française n'a cessé de se dégrader avec, comme conséquence, une hausse continue du chômage depuis cinq ans. Les actions menées par certaines institutions de retraite complémentaire pour le retour à l'emploi des populations les plus fragiles, en particulier pour les chômeurs de longue durée, montrent qu'il est possible d'agir efficacement : plus de la moitié des personnes ainsi accompagnées retrouvent une activité professionnelle. L'expérience mérite donc d'être soutenue et développée. Deux axes stratégiques ont été retenus :

- renforcer, en complémentarité avec des acteurs sociaux, le retour à l'emploi pour les personnes en situation de fragilité ;
- favoriser l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, en particulier psychique.

Repères

Nouveaux contrats d'objectifs

→ **En 2014, de nouveaux contrats d'objectifs** entre les institutions et les fédérations seront établis pour la période 2015-2018 : ils définiront en particulier les exigences attendues en termes de respect des orientations prioritaires, de maîtrise des charges globales et d'optimisation des coûts de gestion.

DONNER LES CLÉS DU BIEN VIEILLIR

En France, l'espérance de vie à 65 ans avoisine 19 ans pour les hommes et 23 ans pour les femmes, ce qui place notre pays en tête de ses voisins européens. Pour ce qui est du vieillissement en bonne santé, en revanche, la France affiche des résultats beaucoup moins favorables, avec 8,9 années pour les hommes et 9,8 années pour les femmes.

Des progrès importants restent donc à réaliser en matière de prévention des pathologies et de la perte d'autonomie. Une démarche globale de prévention générerait par ailleurs d'importantes économies[1] pour notre système de santé : l'enjeu de la prévention, au-delà de la dimension individuelle et sociale, a donc aussi une composante économique.

Depuis de nombreuses années, les régimes Agirc et Arrco investissent dans le domaine de la prévention, et la période 2009-2013 a vu les actions dans ce domaine se renforcer. Ces actions méritent d'être poursuivies.

Trois axes stratégiques ont été identifiés :

- renforcer les démarches de prévention primaire et en développer l'accès aux actifs de plus de 50 ans ;
- promouvoir ou encourager l'engagement social des retraités ;
- développer des actions destinées à lutter contre la vulnérabilité liée à l'avancée en âge – vulnérabilité entraînant une situation de détresse sociale et nécessitant un accompagnement professionnel dédié s'appuyant sur la démarche Écoute conseil orientation (ECO).

AIDER LES AIDANTS FAMILIAUX

En France, en 2008, on compte environ 4,5 millions d'aidants familiaux et 4 millions d'aidants de personnes en situation de handicap. Ils sont âgés en moyenne de 59 ans et interviennent à titre principal auprès d'une personne dépendante de leur entourage pour les activités de la vie quotidienne. Entre 2009 et 2012, plus de 105 000 aidants ont été accompagnés par les institutions Agirc et Arrco et les comités régionaux de coordination de l'action sociale. Compte tenu des risques encourus par cette population particulièrement vulnérable (syndrome de fatigue, dépression, détresse psychologique, surmortalité, etc.), les axes stratégiques suivants ont été définis pour la période 2014-2018 :

- favoriser l'émergence de solutions permettant aux aidants de préserver leur vie personnelle et professionnelle ;
- rompre l'isolement et faciliter l'accès aux solutions de répit ;
- proposer des soutiens psychologiques pendant et après la situation d'aide.

ACCOMPAGNER LE GRAND ÂGE EN PERTE D'AUTONOMIE

Cet engagement s'inscrit dans la continuité de la mission Écoute, conseil et orientation (ECO) hébergement, notamment. Entre 2009 et 2013, des accompagnements ont été proposés à domicile et en établissement : dispositif d'ergothérapie « Bien chez moi », « Aide à domicile momentanée », service « Sortir Plus », engagement qualitatif des établissements propriétés Agirc et Arrco et structuration du parc conformément au plan médicosocial et sanitaire. Il est important de poursuivre la diversification des offres d'accompagnement à domicile et de soutenir l'effort des bailleurs sociaux en matière de logement adapté.

Quatre nouveaux axes stratégiques ont été adoptés :

- proposer des solutions adaptées à la personne dans son lieu de vie ordinaire, en complémentarité du partenariat avec les autres régimes de retraite ;
- soutenir l'émergence de nouvelles solutions d'hébergement ;
- renforcer la mission ECO hébergement et consolider les partenariats nécessaires à cette mission ;
- pour le parc propriété des régimes Agirc et Arrco, en fonction de l'évaluation du plan médicosocial et sanitaire, définir les axes qualitatifs et les conditions d'optimisation à mettre en œuvre. ●

(1) Jusqu'à 40 %, selon des évaluations internationales.

En savoir +

→ Retrouvez dans le prochain numéro des *Cahiers de la retraite complémentaire* un dossier complet sur les nouvelles orientations prioritaires de l'action sociale Agirc et Arrco pour la période 2014-2018.

Société —

La loi du 17 mai 2013[1] autorisant le mariage entre personnes de même sexe et ouvrant l'adoption à ces personnes a été publiée au *Journal Officiel* le 18 mai 2013. Deux personnes de même sexe peuvent légalement se marier et bénéficier des mêmes droits sociaux que les couples de sexe différent.

Mariage entre personnes de même sexe

Conséquences pour les retraites complémentaires Agirc et Arrco

Les partenaires sociaux ont examiné les conséquences de cette loi sur l'application de la réglementation des régimes en matière de réversion : les couples de personnes de même sexe peuvent prétendre à une pension de réversion dans des conditions identiques à celles des couples de personnes de sexe différent[2].
Pour rappel, les conjoints survivants et les ex-conjoints divorcés non remariés peuvent bénéficier de la pension de réversion, soit 60 % des droits du défunt, sans condition de ressource à partir de 55 ans à l'Arrco et de 60 ans à l'Agirc. Aucune condition d'âge n'est toutefois exigée si le survivant a deux enfants à charge au décès ou s'il est invalide au décès ou ultérieurement.

Condition particulière liée à la date d'effet

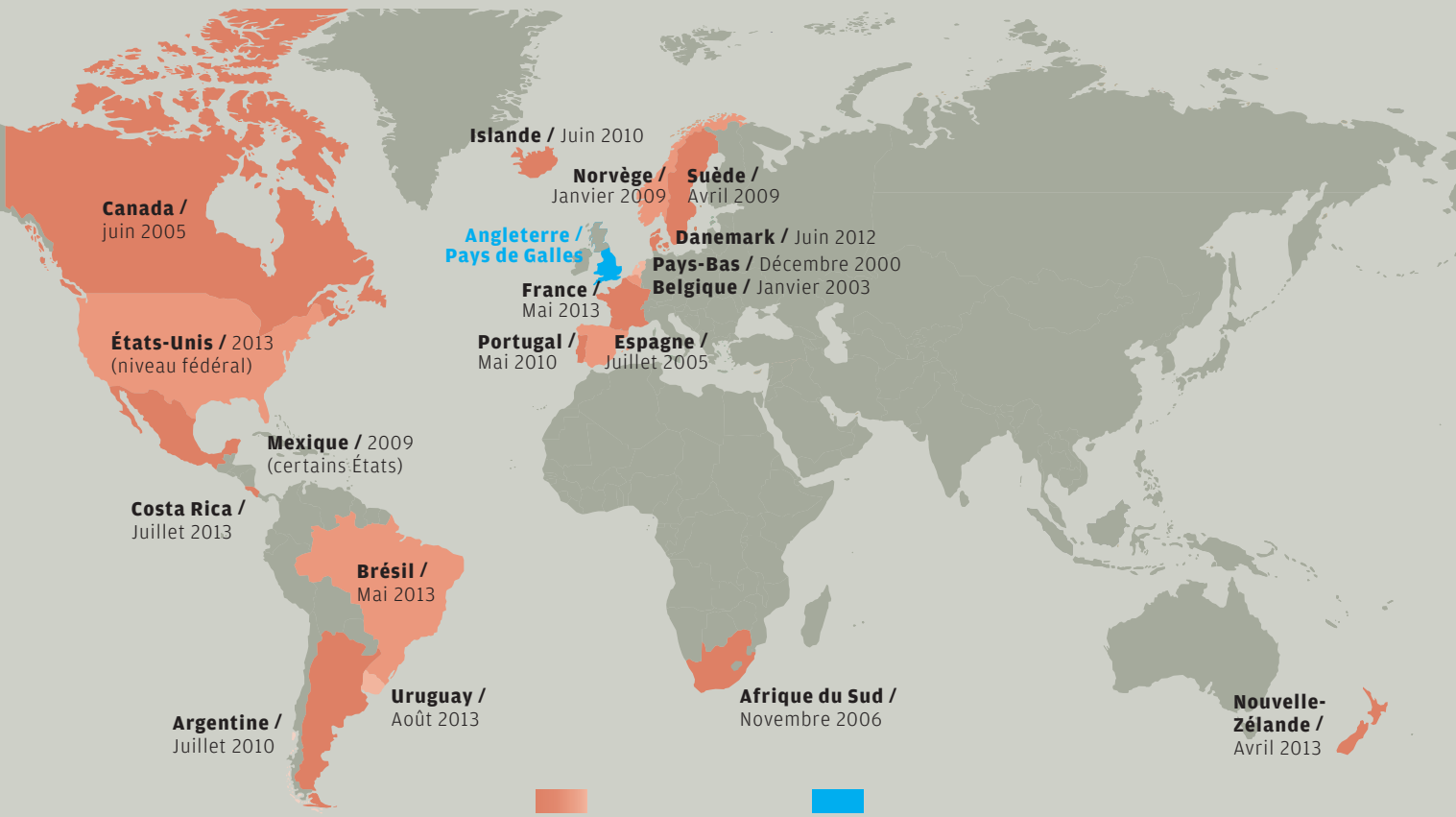
La pension de réversion ouverte au titre d'un mariage entre personnes de même sexe ne peut en aucun cas prendre effet avant le 1er juin 2013. Cette date correspond au premier jour du mois civil qui suit l'ouverture du droit au mariage, et s'applique même lorsque le mariage a été contracté à l'étranger, avant la publication de la loi.
À cet égard, ces mariages sont reconnus sous réserve de présentation des justificatifs requis :
→ pour les couples dont au moins l'un des conjoints est ressortissant français, le mariage doit être transcrit à l'état civil ;
→ les couples dont les conjoints sont des ressortissants étrangers doivent présenter leur état civil mentionnant le mariage.

Réversion au bénéfice des orphelins

Les orphelins de couples mariés de même sexe peuvent prétendre à des droits de réversion s'ils sont orphelins de leurs deux parents, dans les mêmes conditions que les orphelins de père et de mère[2].

(1) Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ; décret 2013-429 du 24 mai 2013 ; arrêté du 24 mai 2013.
(2) Fiche pratique sur les droits de réversion parue dans *la Retraite complémentaire Agirc-Arrco* n° 23, 3e trimestre 2009.

Pays qui autorisent le mariage entre deux personnes de même sexe


Islande / Juin 2010
Norvège / Janvier 2009
Suède / Avril 2009
Canada / juin 2005
Angleterre / Pays de Galles
Danemark / Juin 2012
Pays-Bas / Décembre 2000
Belgique / Janvier 2003
France / Mai 2013
États-Unis / 2013 (niveau fédéral)
Portugal / Mai 2010
Espagne / Juillet 2005
Mexique / 2009 (certains États)
Costa Rica / Juillet 2013
Brésil / Mai 2013
Uruguay / Août 2013
Argentine / Juillet 2010
Afrique du Sud / Novembre 2006
Nouvelle-Zélande / Avril 2013
Pays ayant autorisé le mariage homosexuel
Pays qui autoriseront le mariage homosexuel à partir de l'été 2014

→ Des projets de loi sont en cours de discussion, de vote ou d'application au Luxembourg, au Népal, à Taïwan, en Thaïlande, au Vietnam, au Chili, en Slovénie, en Finlande et dans plusieurs États australiens.

Conseil d'État —

En 2011, trois organisations ont lancé un recours contentieux contre l'accord du 18 mars 2011 sur les retraites complémentaires. **Le Conseil d'État a tranché en faveur des signataires de l'accord,** par un arrêt du 14 avril 2013.

Une décision favorable aux signataires de l'accord du 18 mars 2011

Le 18 mars 2011, les partenaires sociaux, gestionnaires de la retraite complémentaire Agirc, Arrco et de l'AGFF, ont conclu un accord national interprofessionnel en vue d'assurer la pérennité des régimes et de transposer dans leur réglementation la réforme de 2010 de l'assurance vieillesse du régime de base.

Plusieurs dispositions de cet accord ont été attaquées en justice par l'UFP-R[1], d'une part, par les organisations syndicales non signataires[2], d'autre part. Les contentieux ont été portés à la fois devant le juge judiciaire et devant le Conseil d'État : sur le fond, les requérants ont développé la même argumentation. Les mesures incriminées concernent, pour l'essentiel, la réforme des suppléments familiaux et la moindre revalorisation du point de retraite du régime Agirc par rapport à celui du régime Arrco.

LES ARTICLES 5 ET 7 CONTESTÉS

Les litiges portés devant le Conseil d'État avaient pour objet d'obtenir l'annulation des arrêtés d'extension et d'élargissement de l'accord du 18 mars et des avenants aux textes fondateurs des régimes Agirc et Arrco, ces avenants ayant vocation à incorporer les nouvelles dispositions dans la convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'accord du 8 décembre 1961. Pour mémoire, les arrêtés d'extension et d'élargissement interviennent afin de renforcer le caractère obligatoire des accords collectifs qui, après ces actes administratifs, s'imposent à la fois aux entreprises non syndiquées des branches représentées au Medef (effet de l'extension) et aux entreprises des branches non représentées au Medef (effet de l'élargissement). À l'appui de la demande d'annulation, les requérants font valoir l'illicéité de l'article relatif aux majorations familiales (article 7 de l'accord) et, pour les organisations non signataires, l'illicéité de la fixation des valeurs de service des points Agirc et Arrco (article 5 de l'accord).

Afin d'harmoniser la réglementation des régimes Agirc et Arrco, les signataires de l'accord ont mis en place, par régime, une majoration unique des allocations se rapportant aux droits inscrits à compter du 1er janvier 2012 et égale à 10 % au profit des participants qui ont eu ou justifié avoir élevé au moins trois enfants de moins de 16 ans pendant neuf ans. Ils ont en outre introduit un plafond de 1000 euros par an et par régime, applicable aux suppléments familiaux, pour toute liquidation prenant effet à compter du 1er janvier 2012. Cette réforme a eu pour conséquence de porter, pour le régime Arrco, de 5 à 10 % le montant de la majoration. Pour le régime Agirc, elle a substitué une majoration unique à une majoration progressive en fonction du nombre d'enfants. Ainsi, auparavant, le supplément familial servi par l'Agirc pouvait atteindre 24 % du montant de l'allocation à partir de 7 enfants.

Pour contester ces nouvelles mesures, l'UFP-R a fait valoir que les partenaires sociaux avaient empiété sur le domaine du législateur, auquel il revient, en vertu de l'article 34 de la Constitution du 4 octobre 1958, de déterminer les principes fondamentaux de la Sécurité sociale. Les acteurs sociaux n'auraient, selon cette association, qu'un pouvoir réglementaire. Quant à la mesure sur le plafonnement des majorations, elle serait entachée de rétroactivité. D'une manière plus générale, les accords litigieux porteraient atteinte à l'intérêt général, matérialisé pour l'UFP-R par le renouvellement des générations.

L'argumentation des organisations non signataires, très différente de la précédente, repose sur l'introduction d'une inégalité

de traitement entre les salariés et sur l'atteinte, compte tenu du plafonnement, à un principe d'unicité de la valeur de service du point de retraite qu'aurait posé, selon elles, la Cour de cassation. En vertu de ce principe, les partenaires sociaux n'auraient pas dû différencier la valeur de service des points selon leur origine, contributive ou non. Autrement dit, du fait du plafonnement, tous les points n'auraient pas la même valeur : ceux inscrits en contrepartie des cotisations, selon la situation du participant, pourraient valoir plus que ceux attribués au titre des majorations familiales.

À la contestation concernant les suppléments familiaux, les organisations non signataires demanderesses ajoutent la critique de la moindre revalorisation du point de retraite Agirc pour l'année 2011 (+ 0,49 %) par rapport au point de retraite Arrco (+ 1,76 %). Ainsi, l'article 5 introduirait, selon elles, une inégalité de traitement entre retraités cadres et retraités non cadres, d'autant plus marquée compte tenu de la part relative plus importante de la pension Agirc dans l'ensemble des retraites pour les anciens salariés cadres. L'objectif d'égalisation des rendements des deux régimes, mis en avant par les signataires, aurait pu être atteint par d'autres moyens, selon les non-signataires.

> "Cette décision favorable aux signataires des accords met un terme à la procédure devant le juge administratif, aucun recours n'étant désormais possible."

REJET DE TOUTES LES REQUÊTES

Le Conseil d'État, par un arrêt du 17 avril 2013, a rejeté toutes les requêtes et statué sur le fond. En réponse à l'UFP-R, il estime que les organisations signataires n'ont pas outrepassé leurs compétences car il résulte du Code de la Sécurité sociale que « le législateur a habilité les partenaires sociaux à définir, par voie d'accords nationaux interprofessionnels étendus et élargis par arrêtés des ministres chargés de la Sécurité sociale et du Budget, l'intégralité des règles des régimes complémentaires obligatoires de retraite, sous réserve de certaines clauses obligatoires ou prohibées qu'il a définies ; [...] par suite, l'UFP-R n'est, en tout état de cause, pas fondée à soutenir que les partenaires sociaux [...] auraient empiété sur la compétence du législateur [...] ». Aux organisations syndicales non signataires, le Conseil d'État indique qu'elles « ne sauraient utilement se prévaloir d'un quelconque principe d'unicité de la valeur du point s'imposant aux partenaires sociaux ou aux ministres ». S'agissant de l'allégation d'atteinte à l'intérêt général, il précise que les mesures litigieuses contribuent directement à l'objectif de préservation de l'équilibre financier. Enfin, sur la valeur différenciée des points Agirc et Arrco, il estime que « cette différence de traitement, qui s'inscrit dans la logique de l'existence même de deux régimes de retraite complémentaire autonomes, relevant d'organismes distincts, n'est constitutive d'aucune discrimination ».

Cette décision, favorable aux signataires des accords, met un terme à la procédure devant le juge administratif, aucun recours n'étant désormais possible. Mais cet arrêt n'est qu'une étape, certes importante eu égard à la juridiction qui l'a rendu, puisque les contentieux se poursuivent, cette fois-ci, devant le juge judiciaire. ●

(1) Union des familles pour les retraites.
(2) Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres ; Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens-Confédération générale du travail.

Risque opérationnel —

L'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche retraite complémentaire et prévoyance a organisé, le 3 octobre dernier, **un atelier-débat prospectif sur la maîtrise des risques opérationnels[1].** Éclairage.

Une préoccupation majeure des groupes

Le 3 octobre 2013, Patrick Lalande, président de l'Observatoire des métiers et des qualifications, a introduit l'atelier-débat prospectif avec ces propos : « La maîtrise des risques opérationnels est une préoccupation majeure des groupes de protection sociale, soucieux de garantir à leurs clients le meilleur traitement de leurs dossiers et des services de qualité. »

Qu'entend-on par risques opérationnels *(voir encadré)* ? Il s'agit de risques encourus par l'entreprise, dont l'origine peut être interne (erreurs de saisie, fraudes, etc.) ou externe (indisponibilité des locaux ou des systèmes d'information pour cause de crue, de pandémie, etc.). Les groupes de protection sociale, du fait de la diversité de leurs activités, y sont particulièrement exposés. D'où la nécessité de mettre en place des dispositifs de contrôle adaptés.

« L'objet même de la gestion des risques, explique Thomas Colin, directeur des risques chez Malakoff Médéric, est d'assurer la pérennité des groupes, la bonne exécution des processus métiers, le respect des engagements vis-à-vis de nos clients et la conformité de nos activités, que ce soit au niveau de la retraite complémentaire ou de nos activités concurrentielles. Il est tout autant question d'un enjeu d'image, de réputation et de relation client au sens large que d'un enjeu financier. »

Solvabilité II

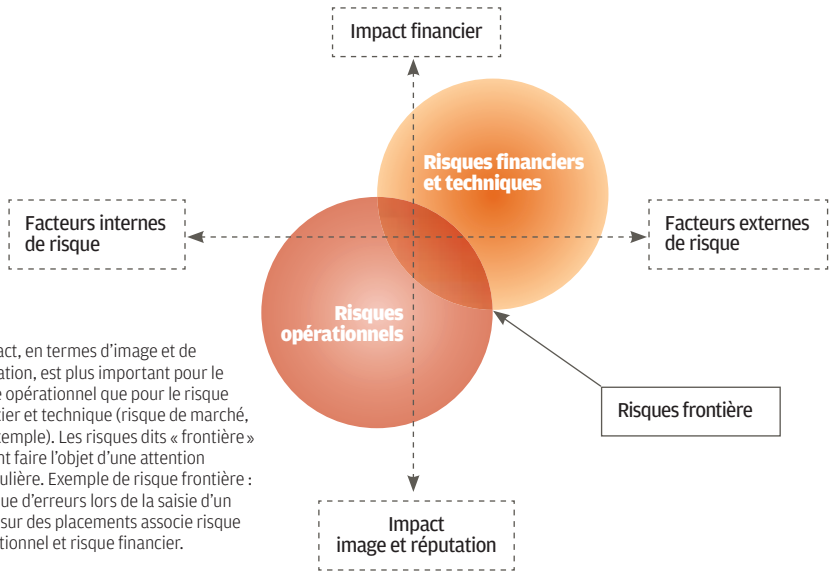
L'activité assurance de personnes des groupes est concernée par la directive Solvabilité II, adoptée en avril 2009, qui incite les assureurs à développer des outils de management des risques. L'activité retraite complémentaire n'est pas concernée par cette directive, mais les groupes ont l'obligation de respecter les objectifs opérationnels et financiers fixés par les fédérations Agirc et Arrco.

UN PROJET D'ENTREPRISE

Si les groupes ne peuvent se prémunir contre tous les risques, il leur est néanmoins nécessaire d'en dresser une liste la plus exhaustive possible, d'analyser et d'évaluer leurs conséquences potentielles et, enfin, de mettre en place des actions qui permettent de les maîtriser. Car si certains risques ont un impact modéré, d'autres, comme les catastrophes naturelles, les fraudes de grande ampleur, les indisponibilités majeures du système d'information, peuvent avoir de graves conséquences. Bien plus qu'une simple approche méthodologique, mettre en place un dispositif de gestion des risques constitue un véritable projet d'entreprise.

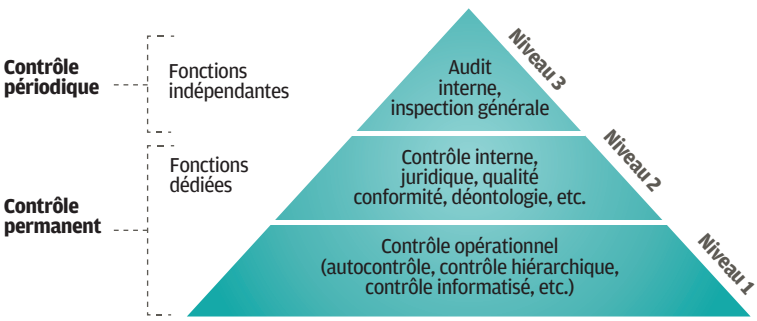
Sandra Parent, responsable qualité et contrôle interne retraite chez Réunica, témoigne : « Le choix du groupe a été de faire participer les opérationnels à l'identification des risques. Le fait de leur expliquer pourquoi on mettait en place cette démarche – parce que des risques sont identifiés, parce que des réclamations clients justifient une vigilance particulière sur certains processus, parce que des incidents ont eu lieu – et de donner du sens aux procédures leur a permis d'en comprendre la finalité et les enjeux. Aujourd'hui, tous les processus métiers dits « à risque » (liquidation de la retraite, recouvrement amiable, etc.) sont sous surveillance. Côté retraite, les contrôles opérationnels sont réalisés par les conseillers eux-mêmes. Six contrôleurs

Deux grandes familles de risques au sein des groupes



L'impact, en termes d'image et de réputation, est plus important pour le risque opérationnel que pour le risque financier et technique (risque de marché, par exemple). Les risques dits « frontière » doivent faire l'objet d'une attention particulière. Exemple de risque frontière : le risque d'erreurs lors de la saisie d'un ordre sur des placements associe risque opérationnel et risque financier.

Un dispositif de contrôle interne à plusieurs étages



Source : Malakoff Médéric.

internes les accompagnent, vérifient l'application des dispositifs de contrôle et valident les actions correctrices à mettre en œuvre. Le niveau d'efficacité de ces actions est ensuite évalué. » La participation de chacun des acteurs du groupe est cruciale.

LA CULTURE DES RISQUES

Le système de gouvernance des risques mis en place au sein des groupes définit les rôles et les responsabilités de chacun des acteurs : décideur, manager de risque, actuaire, contrôleur interne, auditeur interne et externe, responsable de la sécurité du système d'information, responsable qualité… Plus largement, chaque collaborateur doit être sensibilisé et formé, y compris les gestionnaires, premiers responsables de la maîtrise et de la sécurisation des activités. Thomas Colin souligne « l'importance de renforcer la culture interne des entreprises, afin d'instaurer une manière de travailler qui vise l'efficacité, la transparence et la confiance ».

Enfin, il convient d'insister sur la nécessité d'une communication constante et d'un partage des informations autour des résultats des contrôles et des actions correctrices mises en place. Un moyen de soutenir l'intérêt et la motivation de tous autour de cette activité. ●

(1) Il faisait suite à l'atelier-débat du 13 février 2013 sur la maîtrise des risques.

Repères

Des risques opérationnels multiples

→ Fraude externe (par exemple, le détournement de certaines prestations par falsification de justificatifs).

→ Fraude interne (par exemple, un collaborateur remplaçant le RIB d'un bénéficiaire par le sien).

→ Erreur d'exécution.

→ Risque lié à l'externalisation de processus informatiques ou de gestion.

→ Risque portant sur la protection et la confidentialité des données.

→ Risque lié à la continuité d'activité (indisponibilité du système d'information empêchant le paiement des retraites, par exemple).

→ Risques psychosociaux(1), internes à l'entreprise.

→ Risques spécifiques aux résidences médicosociales (maltraitance, par exemple).

À noter : les risques évoluent. Par exemple, le *cloud computing*, solution de stockage informatique virtuel, pose des questions de sécurité et de confidentialité. Et de nouveaux sujets d'attention émergent, tels le développement durable et notamment la responsabilité sociale et environnementale (RSE) de l'entreprise, la problématique de l'externalisation ou encore la question du traitement de la diversité…

(1) Stress, harcèlement moral, harcèlement sexuel.

En savoir +

→ Téléchargez les synthèses des ateliers-débats sur la maîtrise des risques et le risque opérationnel, à l'adresse suivante : http://obsmetiers.rcp-pro.fr/espace-etudes/prospective-metier/ateliers-debats-prospectifs/#c16680.

Économie —

Le Commissariat général à la stratégie et à la prospective publiait, en juillet dernier, une étude sur l'évolution des transferts entre les générations en France depuis trente ans. **Rencontre avec Hippolyte d'Albis,** directeur de l'étude et professeur d'économie à l'université Paris-1.

« Entre 1979 et 2005, l'ensemble des transferts a permis de maintenir une certaine égalité entre les âges »

Qu'appelez-vous « transferts entre les générations » et quelle a été leur évolution entre 1979 et 2005 ?

H. d.-A. : Les transferts entre les générations désignent la redistribution des ressources produites par les individus d'âge actif aux individus dépendants (jeunes et retraités). Premier constat, la période de vie durant laquelle le travail des actifs finance la consommation des plus jeunes et des seniors s'est raccourcie de cinq ans, entre 1979 et 2005. Elle était de 32 ans en 2005. Concrètement, en 2005, un individu devenait créditeur à 26 ans et débiteur à 58 ans, du point de vue des transferts entre les générations[1]. Le déficit moyen des plus de 65 ans s'élevait, en 2005, à 22 000 euros par an.

Cette étude nous montre également que, malgré les importants changements économiques, sociaux et politiques intervenus en trente ans, la répartition de la consommation par âge a peu varié entre 1979 et 2005. Ce phénomène, assez spécifique à la France, pourrait être remis en cause avec le départ massif à la retraite des baby-boomers. Autre constat, la consommation est supérieure aux revenus du travail. L'écart entre les deux a fortement augmenté dans les années 1980, passant de 3 % à environ 10 % du PIB. Il est, depuis, relativement stable. Une hausse qui s'explique par l'augmentation du nombre de seniors.

Comment ces transferts sont-ils financés ?

H. d.-A. : Les transferts sont financés soit par un déficit du budget de l'État (la dette), soit par des réallocations entre les âges. La variable clé de toute cette analyse est la part des individus d'âge actif dans la société. Ce pourcentage permet d'expliquer, au niveau macroéconomique, la différence de performance entre les pays. En Chine, par exemple, le pourcentage d'actifs a décollé au milieu des années 1990. En revanche, nous nous attendons à une diminution de la part des actifs en France, donc à une forte baisse de la croissance.

Certains groupes d'individus ont-ils été privilégiés, en termes de revenus ou de consommation, au cours de cette période ?

H. d.-A. : Nous constatons qu'entre 1979 et 2005, la distribution des revenus s'est déplacée en faveur des baby-boomers. Cette génération a modifié le marché du travail et les rapports salariaux à son avantage. Mais elle a aussi beaucoup redistribué. En effet, si l'on observe les profils de consommation durant cette période, on constate, comme indiqué précédemment, que la distribution par âge de la consommation est restée stable : l'ensemble des transferts a permis de maintenir une certaine égalité entre les âges. Notons également que les générations nées après le baby-boom ont, en moyenne, un niveau de vie plus élevé que celui des baby-boomers. Il y a une amélioration constante du bien-être, ce qui permet de relativiser l'idée d'une « génération dorée ».

> "Il y a une amélioration constante du bien-être, ce qui permet de relativiser l'idée d'une génération dorée."
>
> **Hippolyte d'Albis** / professeur d'économie à l'université Paris-1.

Parcours /
- ➔ Hippolyte d'Albis, professeur d'économie à l'université Paris-1 et chercheur à l'École d'économie de Paris.
- ➔ Spécialiste de l'étude des relations entre la démographie et l'économie (vieillissement, politiques familiales, migration, etc.).
- ➔ Sa thèse, soutenue en 2003, portait sur les effets macroéconomiques des changements démographiques.

Pourquoi avoir intégré, dans votre analyse, la production et la consommation de biens et services domestiques ?

H. d.-A. : Si la production domestique – c'est-à-dire la préparation des repas, le ménage, les tâches administratives, le jardinage, le bricolage, les soins aux adultes et aux enfants, le suivi des devoirs, etc. – faisait l'objet d'une évaluation monétaire et était incluse dans les comptes nationaux, elle représenterait un tiers du PIB. Elle est également source de transfert. La prise en compte de la production et de la consommation de ces biens et services domestiques non marchands modifie la hiérarchie des transferts reçus par les jeunes et les seniors. Quand nous nous limitons aux biens et services marchands, le déficit moyen d'un individu de moins de 20 ans est légèrement inférieur à celui d'un individu de plus de 60 ans. En revanche, lorsque nous intégrons la production domestique, le déficit des moins de 20 ans est presque 50 % plus élevé que celui des plus de 60 ans (éducation, temps consacré aux jeunes au sein des familles). De même, la distinction hommes/femmes dépend fortement de la prise en compte du travail domestique. Si l'on additionne la production domestique monétisée au Smic et les revenus du travail pour chaque sexe, on observe que le total reste plus important pour les hommes jusqu'à 65 ans, âge à partir duquel il devient inférieur à celui des femmes.

Des prolongements de cette étude sont-ils prévus ? Si oui, lesquels ?

H. d.-A. : Ce travail appelle des analyses complémentaires. Nous allons par exemple étudier comment l'écart entre la consommation et le revenu du travail a été financé au cours du temps : déficit public, revenus du capital, transferts intrafamiliaux… Cela nous permettra de mieux comprendre les transferts publics, notamment le rôle de la retraite. L'objectif sera alors de déterminer le taux d'épargne par âge. Le financement de l'économie passe par l'épargne des ménages. Un taux d'épargne des seniors faible signifierait d'importants problèmes de financement, compte tenu du vieillissement démographique actuel. Une analyse prospective sera également menée pour évaluer si le passage à la retraite des baby-boomers est susceptible de remettre en cause la stabilité des transferts observée depuis 1979. Autre prolongement, nous allons réfléchir aux indicateurs d'inégalité au sein d'une même cohorte[2]. Nous estimons que c'est le niveau le plus pertinent : les gens se comparent à ceux de leur génération.

Que faut-il retenir de cette étude ?

H. d.-A. : Cette étude offre une lecture de la société à travers le prisme des âges. C'est une approche économique différente, qui reprend les événements du cycle de vie. Elle est extrêmement porteuse de sens et particulièrement adaptée pour analyser le choc démographique que nous sommes en train de vivre : le choc du vieillissement. Elle nous montre l'importance de la structure démographique et des variables, comme le travail des femmes, l'immigration, l'attractivité des territoires. ●

(1) À chaque âge, on observe soit un excédent lorsque la rémunération du travail excède la consommation, soit un déficit, dans le cas contraire.
(2) Ensemble des personnes nées une année donnée.

Une méthodologie originale

Cette analyse repose sur une méthodologie originale, celle des comptes de transferts nationaux (National Transfer Accounts ou NTA) qui consiste à comparer, à une date donnée, ce que chaque cohorte[2] consomme et produit. La consommation est comparée aux revenus du travail pour définir les cohortes (en excédent) qui subventionnent celles qui consomment plus qu'elles ne produisent (en déficit). Objectif : percevoir l'ensemble des transferts entre les générations au cours d'une année et sa déformation au cours du temps. Initiée par l'université de Berkeley aux États-Unis, cette méthode fait aujourd'hui référence sur le plan international. 40 pays l'utilisent.

L'étude est téléchargeable sur http : //www.strategie.gouv.fr/blog

Coordination européenne —

Entré en vigueur le 1er mai 2010, le règlement CE n° 883/2004[1] a prévu que la coordination européenne des demandes de retraite, devenue trop complexe, se modernise et soit simplifiée grâce à une dématérialisation des échanges. Les travaux, dont l'achèvement était prévu en 2014, devraient durer jusqu'en 2016.

Vers une dématérialisation des échanges

La coordination européenne des demandes de retraite permet aux travailleurs de l'Espace économique européen de bénéficier d'une pension de retraite au titre de chacun des régimes nationaux auxquels ils ont cotisé ; l'ensemble des périodes d'activité sont prises en considération par les différentes législations nationales[2]. « Aujourd'hui, la plupart des échanges se font toujours sur papier », explique Nathalie Limery, responsable du service coordination européenne rattaché à la direction des affaires réglementaires et juridiques Agirc-Arrco. « La dématérialisation des échanges devrait permettre d'améliorer les délais de traitement et de paiement des liquidations de retraite. Elle se traduira également par une collecte de données optimisée et une meilleure communication multilingue avec des documents électroniques structurés et communs. »

DES AJUSTEMENTS TECHNIQUES

La mise en place de la dématérialisation des dossiers est attendue pour 2016, ce qui laisse aux États membres le temps de procéder à des ajustements techniques. L'échange électronique d'informations sur la Sécurité sociale (EESSI) suppose que les systèmes d'information des États membres puissent dialoguer ensemble. En France, les travaux sont pilotés par le Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale (Cleiss) qui assure un rôle de liaison entre les organismes français et les institutions étrangères de Sécurité sociale.

DES IMPACTS SUR LES PROCESSUS MÉTIERS

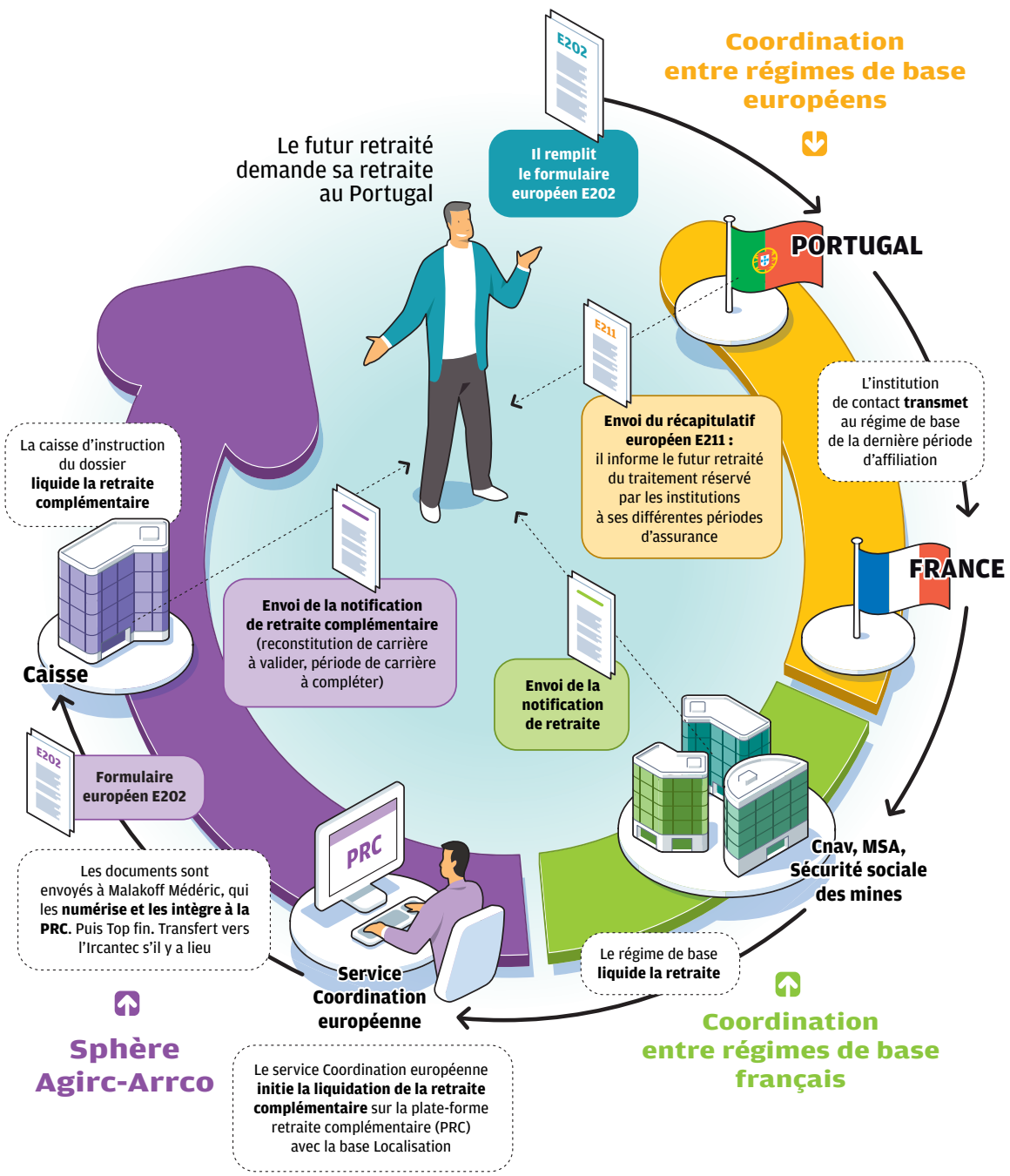
« Pour pouvoir communiquer entre les 32 États membres, les régimes des différents pays doivent d'abord s'inscrire dans le répertoire européen des organismes nationaux. » Cet annuaire est déjà en service pour assurer la coordination des institutions de Sécurité sociale dans sa configuration actuelle. Il comporte les coordonnées (codes, mails, fonctions, compétences, etc.) de tous les organismes concernés et a une fonction d'information puisqu'il est consultable par le grand public. Les régimes Agirc et Arrco ont terminé leur inscription dans ce répertoire, à l'automne 2013.

Un groupe de travail, composé de représentants de la direction du produit retraite, des études amont et du service coordination européenne, suit le dossier EESSI et analysera les impacts de la dématérialisation sur les processus métiers de la retraite complémentaire. Des changements qui devraient sensiblement modifier l'organisation du travail. Le système d'information retraite complémentaire fera aussi l'objet d'un développement spécifique pour s'adapter aux nouvelles modalités de gestion. ●

(1) Retrouvez l'historique de la coordination européenne dans *la Retraite complémentaire Agirc-Arrco* – 2e trimestre 2010.

(2) Les 32 États membres de l'Espace économique européen, au 1er juillet 2013 : les 28 de l'Union (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Suède, Slovaquie, Slovénie), l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, plus la Suisse.

La coordination européenne des demandes de retraite


Coordination entre régimes de base européens
E202
Le futur retraité demande sa retraite au Portugal
Il remplit le formulaire européen E202
PORTUGAL
E211
Envoi du récapitulatif européen E211 : il informe le futur retraité du traitement réservé par les institutions à ses différentes périodes d'assurance
L'institution de contact transmet au régime de base de la dernière période d'affiliation
FRANCE
La caisse d'instruction du dossier liquide la retraite complémentaire
Envoi de la notification de retraite complémentaire (reconstitution de carrière à valider, période de carrière à compléter)
Caisse
Envoi de la notification de retraite
E202
Formulaire européen E202
Cnav, MSA, Sécurité sociale des mines
PRC
Les documents sont envoyés à Malakoff Médéric, qui les numérise et les intègre à la PRC. Puis Top fin. Transfert vers l'Ircantec s'il y a lieu
Service Coordination européenne
Le régime de base liquide la retraite
Sphère Agirc-Arrco
Coordination entre régimes de base français
Le service Coordination européenne initie la liquidation de la retraite complémentaire sur la plate-forme retraite complémentaire (PRC) avec la base Localisation

La Lettre de l'Observatoire des Retraites,

parue en décembre 2013, est consultable en ligne.

La lettre de l'Observatoire des Retraites

Florilège : prix 2011, 2012 et 2013

Décembre 2013 - N°20

Sommaire

Éditorial 1

L'équité et les réformes des retraites 2

Partager les gains d'espérance de vie entre travail et retraite : l'effet des réformes
Simon Rabaté, prix de mémoire 2013

Inégalités et effets redistributifs des régimes de retraite au Maroc
Salah-Eddine Benjelloun, prix d'encouragement 2011

Les retraites d'entreprise 15

Les retraites supplémentaires des dirigeants d'entreprise
Jean de Calbiac, prix d'encouragement 2011

L'inconfort juridique des retraites professionnelles
Marie Martini

Quels sont les risques ?
Quentin Guibert et Frédéric Planchet

De la performance des placements sur le long terme
David Le Bris, prix de thèse 2012

La dépendance 39

Frais de soins de santé des retraités : enjeux financiers et perspectives
Mylène Favre-Béguet et Norbert Gautron, membres du jury

Pourquoi le marché de l'assurance dépendance ne se développe-t-il pas davantage ?
Manuel Plisson, prix de thèse 2011

Le soutien familial aux personnes âgées dépendantes
Roméo Fontaine, prix de thèse 2013

Une fonction innovante pour l'accompagnement de la personne âgée à domicile, la gestion de cas
Leila Hughes

Les ingrédients de la réussite
Jean-Marc Abergel

Éditorial

Cette lettre donne la parole aux auteurs des travaux reçus pour le prix de l'Observatoire des Retraites en 2011, 2012 et 2013 et aux membres du jury.

L'équité des réformes des régimes de retraite est abordée sous deux angles différents. Simon Rabaté cherche dans quelle mesure le principe d'un partage des gains d'espérance de vie entre activité et retraite, introduit en 2003 dans le système de retraite français et prolongé par la réforme de 2013, se vérifie dans les faits. Salah-Éddine Benjelloun montre que les mesures prises par les régimes marocains dans le seul but d'assurer leur pérennité, en ignorant les questions d'équité, accentuent certaines redistributions régressives et risquent d'affaiblir le consensus nécessaire à l'acceptation des réformes.

Faute d'un cadre législatif propre, les retraites supplémentaires soulèvent de délicats problèmes juridiques comme le montrent Jean de Calbiac et Marie Martini. Les régimes d'entreprise doivent concilier le droit du travail et celui de l'assurance, auxquels s'ajoute le droit des sociétés lorsqu'ils concernent les dirigeants de l'entreprise. Tous deux confirment les conséquences néfastes de l'instabilité législative en ce domaine, instabilité déjà dénoncée par Vincent Roulet dans la lettre de 2011 consacrée aux prix précédents. Financés en capitalisation, ces régimes présentent des risques propres qui font l'objet de l'article de Quentin Guibert et Frédéric Planchet. David Le Bris complète leur approche par les enseignements tirés de l'histoire de la capitalisation boursière française, reconstituée depuis 1854. Il montre l'instabilité des rendements, qui explique le passage à la répartition des régimes de retraite obligatoires après la Seconde Guerre mondiale.

La dépendance appelle des soins et des aides. Norbert Gautron et Mylène Favre-Béguet montrent la difficulté de couvrir en assurance collective des frais de santé qui augmentent avec l'âge. Manuel Plisson examine pourquoi si peu de gens s'assurent contre le risque de dépendance. Roméo Fontaine décrit le rôle central joué par les familles dans l'aide aux personnes âgées dépendantes. Est-il appelé à diminuer ? Mais certaines personnes âgées sont isolées. À partir d'expériences différentes, celle des « gestionnaires de cas », celle de Voisin-âge créé par les petits frères des Pauvres, Leila Hugues et Jean-Marc Abergel montrent comment créer autour d'elles des réseaux.

Ces articles nous invitent à la réflexion et à l'action.

Rendez-vous sur le site Internet

www.observatoire-retraites.org